

”Mitä näkyvämpää se on, niin sitä arvostetumpaa siitä aina tulee”
Alumnien ja alumniyhteys henkilöiden näkemyksiä Lapin yliopiston alumnitoiminnasta

Mira Karvo

Pro gradu -tutkielma

Kasvatustieteiden tiedekunta

Kevät 2021

Sisällys

1	Johdanto	5
2	Alumnitoiminta	8
2.1	Alumni ja alumnitoiminta	8
2.2	Alumnitoiminta Lapin yliopistossa	10
2.3	Alumnitoiminta työelämäyhteyden luojana	13
2.4	Alumnien jatkuva oppiminen	16
2.5	Alumnit vapaaehtoisina	22
2.6	Aikaisempia tutkimuksia alumnitoiminnasta	24
3	Tutkimuksen toteutus	28
3.1	Tutkimuksen tavoite	28
3.2	Fenomenografinen tutkimusmenetelmä	28
3.3	Haastattelu aineistonkeruumenetelmänä	30
3.4	Tutkimushenkilöiden esittely	32
3.5	Fenomenografisen analyysin vaiheet	33
4	Alumnien osaamisen hyödyntämisestä	40
4.1	Työelämätiedon jakaminen	41
4.2	Opetukseen osallistaminen	43
4.3	Koulutuksen kehittäminen	44
5	Jatkuvan oppimisen tukeminen	47
5.1	Käsitys jatkuvasta oppimisesta	48
5.2	Oppimisen mahdollistaminen	49
5.3	Koulutuksen työelämävastaavuus	51
5.4	Osaamisen kehittäminen	52
6	Alumnitoiminnan kehityskohteet	54
6.1	Alumnien tavoittaminen	54
6.2	Alumnitoiminnan näkyvyys	57
6.3	Yhteisöllisyys	58
6.4	Kansainvälinen alumnitoiminta	59

6.5	Alumnitoiminnan organisointi	62
6.6	Alumnitoiminnan resursointi.....	64
6.7	Kohti ihanteellista alumnitoimintaa	65
6.8	Suurimmat kehityskohteet.....	67
7	Johtopäätökset.....	70
8	Pohdinta	75
8.1	Tutkimuksen luotettavuus	78
8.2	Jatkotutkimusaiheet.....	81
	Lähteet.....	82
	Liitteet.....	90

Lapin yliopisto, kasvatustieteiden tiedekunta

Työn nimi: ”Mitä näkyvämpää se on, niin sitä arvostetumpaa siitä aina tulee”. Alumnien ja alumninyhteys henkilöiden näkemyksiä Lapin yliopiston alumnitoiminnasta

Tekijä: Mira Karvo

Koulutusohjelma/oppiaine: Kasvatustiede, aikuiskasvatus

Työn laji: Pro gradu -tutkielma X Laudaturtyö__ Lisensiaatintyö__

Sivumäärä, liitteiden lukumäärä: 95, 2 liitettä

Vuosi: 2021

Tiivistelmä:

Pro gradu -tutkielmani tarkastelee Lapin yliopiston alumnitoimintaa ja sen kehittämistä. Tutkimusaineistoni koostuu Lapin yliopiston tiedekuntien alumninyhteys henkilöiden ja Lapin yliopiston Vuoden alumni- nimityksen saaneiden alumnien haastatteluaineistosta. Haastatteluaineisto analysoitiin fenomenografista analyysia hyödyntäen.

Teoriaosuudessa käsittelen alumnitoimintaa, sen roolia koulutuksen kehittämisen ja työelämävastaavuuden sekä jatkuvan oppimisen tukemisessa ja vapaaehtoiseen alumnitoimintaan sitouttamista. Tutkimuksen analyysin tuloksena syntyneiden kuvauskategorioiden avulla esittelen käsityksiä alumnien osaamisen hyödyntämisestä, alumnien jatkuvan oppimisen tukemisesta sekä alumnitoiminnan kehityskohteista. Tutkimustuloksissa ilmenee, että Lapin yliopiston alumnitoiminnan muodot vaihtelevat riippuen tiedekunnasta ja tiedekuntien sisällä olevasta koulutusohjelmasta. Yhteistyötä alumnien kanssa on, mutta kaikkea yhteistyötä ei tehdä alumnitoiminnan nimissä. Lapin yliopiston alumnitoiminnalle toivotaan lisää systemaattisuutta, alumnitoimintaan panostamista organisaatiotasolla, lisäresursseja, alumnitoiminnan näkyvyyden lisäämistä, alumnien yhteisöön sitouttamisen lisäämistä opintojen aikana ja alumnirekisterin sekä alumniverkoston tehokkaampaa hyödyntämistä.

Avainsanat: alumni, alumnitoiminta, jatkuva oppiminen, koulutuksen työelämävastaavuus

1 Johdanto

Korkeakoulujen yhteistyö valmistuneiden opiskelijoiden, alumnien kanssa on osa yhteiskunnallisen vuorovaikutuksen kehittämistä. Suomalaisissa korkeakouluissa on aktiivista yhteistyötä, eli alumnitoimintaa alumnien kanssa. Suomalaisten korkeakoulujen aktiivisesta alumnitoiminnasta huolimatta alumnitoiminnan ja alumni-käsitteen on huomattu olevan varsin tuntematon käsite, jopa opiskelijoiden keskuudessa. Suomessa alumnitoiminta onkin vielä varsin nuorta. (Kansallisen koulutuksen arviointikeskus 2017, 10; Linko 2018, 71; Ojanpää 2014). Alumnitoiminnalla on potentiaalia lisätä yhteiskunnallista vaikuttavuutta, mainostaa yliopistoa maailmalla, tukea yhteisöllisyyttä, edistää koulutuksen kehitystä ja opiskelijoiden työelämävalmiutta. Toimiva alumnitoiminta on myös erinomainen kilpailuvaltti, joka auttaa korkeakoulujen kilpailussa uusista opiskelijoista. Mitä alumnitoiminta voi olla käytännössä ja onko alumnitoiminnalla roolia jatkuvan oppimisen tukemisessa? Tämä tutkimus vastaa näihin kysymyksiin Lapin yliopiston alumninyhteyshenkilöiden ja Lapin yliopistosta valmistuneiden alumnien näkökulmasta. Tämän tutkimuksen tavoitteena on olla osana alumnitoiminnan kehittämisessä, siksi tutkimuksessa selvitetään myös alumnitoiminnan mahdollisia haasteita ja kehitysehdotuksia.

Alumnilla tarkoitetaan yleisesti alempaan tai ylempään korkeakoulututkintoon valmistunutta opiskelijaa. Alumni-sana johdetaan latinan kielen sanasta *alumnus*, joka tarkoittaa suojattia tai kasvattia. (Härkönen 2003, 49; Mattila 2015.) Alumni-sanaa pidetään Suomessa suhteellisen tuntemattomana käsitteenä, jonka lisäksi alumni-käsitteen määritelmä voi vaihdella korkeakoulukohtaisesti. (Härkönen 2003, 49; Kaarni 2014, 33–35; Lapin yliopisto 2010, 4; Linko 2018, 67). Alumnitoiminnalla tarkoitetaan korkeakoulun ja korkeakoulun alumnien välistä yhteydenpitoa ja yhteistyötä. Alumnitoiminta kokoaa yhteen alumnit, alueen elinkeinoelämää, korkeakoulun ja korkeakoulun opiskelijat. Toiminnan tavoitteena on kehittää ja syventää näiden osapuolten välistä yhteistyötä. Yhteistyön muotoja on monia, käytännössä alumnitoiminta voi olla erilaisia tapahtumia ja tapaamisia kuten alumnimatkoja, keskustelutilaisuuksia, juhlia, konsertteja, vuosikurssitapaamisia, asiantuntijaluentoja sekä seminaareja. (Aalto-yliopisto 2020.)

Korkeakoululle alumnitoiminta tarjoaa yhteyden työelämään. Alumnien avulla korkeakouluilla on mahdollisuus kehittää toimintaansa työelämälähtöisesti sekä arvioida ja kehittää koulutuksen laatua. (Kaarela & Törmänen 2015, 6–7.) Alumnille alumnitoiminta antaa ensisijaisesti mahdollisuuden jatkuvaan oppimiseen tarjoamalla tilaisuuksia oman osaamisensa kehittämiseen ja oman alan tietojen päivittämiseen valmistumisen jälkeenkin (Mattila 2018).

Lapin yliopiston alumnitoiminta on käynnistynyt vuonna 2010. Alumnitoiminnan lähtökohtana pidettiin tuolloin ensisijaisesti yliopiston tarvetta toimia vuorovaikutuksessa sitä ympäröivän yhteiskunnan kanssa. Lapin yliopisto tavoittelee alumnitoiminnalla vahvaa yhteyttä ja monipuolista vuorovaikutusta yliopiston ja alumnien välillä. Kyseisen yhteistyön koetaan olevan hyödyllinen molemmille osapuolille. (Lapin yliopisto 2019, 3–4.) Lapin yliopisto on toivonut tutkielmaa alumnitoiminnastaan. Tutkimuksen tarkoituksena on tuoda ilmi Lapin yliopiston alumnitoimintaan osallistuvien alumninyhteyshenkilöiden ja alumnien käsityksiä ja kokemuksia. Tavoitteena on kehittää Lapin yliopiston alumnitoimintaa selvittämällä erilaisia toimintatapoja, kokemuksia, käytänteitä sekä kehityskohteita ja -ehdotuksia. Tutkimuksen lähestymistapa on fenomenografinen. Aineistona on sekä alumninyhteyshenkilöiden että alumnien teema-haastattelujen avulla saadut haastatteluaineistot, jotka analysoidaan fenomenografisella analyysillä. Tuloksena saadaan näin ollen erilaisia, toisistaan poikkeavia tärkeitä ilmaisuja ja käsityksiä sisältäviä kuvauskategorioita, jotka esittelen tuloslukuissa.

Alumnitoiminnasta kertovaa kotimaista kirjallisuutta on melko niukasti. Tästä syystä teoreettinen viitekehys tulee alumnitoiminnan osalta pohjautumaan tehtyihin tutkimuksiin, korkeakoulujen selvityksiin, toimintasuunnitelmiin ja toimintakertomuksiin. Alumnitoimintaa on tutkittu useissa eri ammattikorkeakouluissa ja yliopistoissa, niin Suomessa kuin kansainvälisestikin. Suomalaisten korkeakoulujen alumnitoimintaa ovat tutkineet muun muassa Susanna Linko (2019) ja Kristiina Väänänen (2018). Lingon (2019) ylemmän ammattikorkeakoulututkiminnon opinnäytetyössä keskityttiin kehittämään alkutekijöissä olevaa Lahden ammattikorkeakoulun alumnitoimintaa selvittämällä parhaimpia ja toimivimpia alumnitoiminnan käytänteitä suomalaisissa korkeakouluissa. Väänänen (2018) tutkimuksessa on kartoitettu suomalaisten yliopistojen alumnitoimintaa. James H. McAlexander ja Harold F. Koenig (2008) ovat tutkineet yliopistokokemusta sekä yliopiston ja alumnin välistä suhdetta. Kansainvälistä alumnitoimintaa on esitelty myös kattavissa VAESE Alumni Relations Benchmarking -tutkimuksissa (2017 & 2020). Kyseissä tutkimuksissa on kerätty tietoa alumnitoimijoilta Yhdysvalloista ja ympäri maailmaa. Teoriaosuudessa käsitellään alumnitoimintaa muun muassa edellä mainittuja tutkimuksia lähteenä käyttäen. Teoriaosuudessa käsitellään myös jatkuvaa oppimista, koulutuksen

työelämäyhteyttä, koulutuksen kehittämistä ja vapaaehtoistyöhön sitoutumista. Lapin yliopiston alumnitoiminnan käynnistymisen vaiheet käsitellään myös teoriaosuudessa.

Tutkimusaiheena alumnitoiminta on mielestäni ajankohtainen, sillä Lapin yliopiston alumni-toiminta on käynnistynyt reilu 10 vuotta sitten, vuonna 2010. Näin vuosikymmenen jälkeen on mielenkiintoista kartoittaa alumnitoiminnan nykytilaa, ja kuulla alumnitoiminnassa mukana olevien näkemyksiä tiedekuntien alumnitoiminnan tilasta. Alumnitoiminnan osuus jatkuvan oppimisen tukemisessa on myös aiheeltaan mielenkiintoinen, sillä vaikka jatkuvan oppiminen on aina koulutuspolitiikassa esillä, nyt jatkuva oppimisen tukeminen on parlamentaarisen uudistuksen myötä poikkeuksellisen ajankohtainen.

Tutkimusraportti etenee tutkimuksen teoreettisesta osuudesta tutkimuksen tuloksiin ja lopulta johtopäätöksiin. Tutkimuksen teoreettisessa osuudessa (luku 2) esitellään alumnitoimintaa aikaisempien tutkimusten valossa. Lisäksi luodaan katsaus alumnitoiminnan rooliin koulutuksen kehittämisessä sekä jatkuvaan oppimiseen ja sen tukemiseen. Tutkimuksen tavoite, aineisto ja toteutus esitellään luvussa 3, jonka jälkeen tutkimuksen tulokset esitellään tutkimusongelmitain (luku 4, 5 ja 6). Luvuissa 7 ja 8 esitetään tutkimuksen tulosten johtopäätökset ja pohdinta.

2 Alumnitoiminta

2.1 Alumni ja alumnitoiminta

Alumnilla tarkoitetaan yleisesti alempaan tai ylempään korkeakoulututkintoon valmistunutta opiskelijaa. Korkeakoulujen alumni-käsitteen määritelmät voivat kuitenkin vaihdella. Osalla korkeakouluista käsitteen määritelmä voi olla laajempi, jolloin alumneiksi luetaan valmistuneiden opiskelijoiden lisäksi myös muita korkeakouluun kytköksissä olevia ihmisryhmiä. Tällaisia ryhmiä voivat olla henkilökunta, ulkomaiset vaihto-opiskelijat, korkeakoulun kumppanit tai muut sidosryhmät, jotka pyrkivät positiivisesti edistämään ja kehittämään korkeakoulun toimintaa. (Härkönen 2003, 49; Kaarni 2014, 33-35; Linko 2018, 67; Mattila 2015.)

Lapin yliopisto määrittelee Alumnitoiminnan käynnistämisen suunnitelmassa (2010) alumniksi henkilön, joka on opiskellut ja valmistunut Lapin yliopistosta. Tutkinto-opiskelijoiden lisäksi Lapin yliopisto ulottaa alumnitoimintaan mukaan myös avoimen yliopiston opiskelijat, täydennyskoulutuksen ja ikääntyvien yliopiston opiskelijat. Nykyisen henkilökunnan lisäksi myös entinen henkilökunta on otettu osaksi alumnitoimintaa. Määritelmästä, ja alumnitoiminnan käynnistämisen suunnitelmasta ulkomaiset opiskelijat on jätetty tarkastelun ulkopuolelle, todeten heidän tarvitsevan oman alumniyhteyshenkilön kansainvälisistä asioista vastaavaan yksikköön. (Lapin yliopisto 2010, 4,6)

Alumnitoiminnaksi kutsutaan alumni- ja yliopiston yhteistyötä. Yksinkertaisimmillaan alumnitoiminta on joko alumneille järjestettyä toimintaa, tai alumni- itse järjestämää toimintaa. Alumnitoiminnan juuret ovat Yhdysvalloissa, jossa 1700-luvulla perustettiin ensimmäiset alumniyhdistykset. (Hopia & Laitinen-Väänänen 2010, 2). Vahvojen yliopistoperinteiden maissa, kuten Iso-Britanniassa, Yhdysvalloissa, Saksassa ja Ranskassa alumnitoiminta on erittäin aktiivista (Ojanpää 2014.) Suomessa yliopistojen alumnitoiminta käynnistyi 1990-luvun vaihteessa. 2000-luvun vaihteessa myös ammattikorkeakoulut käynnistivät alumnitoimintaansa. (Hohenthal, Lapiolahti, Sipola & Väyrynen 2012, 37.) Tämän tutkimuksen teoriaosuudessa keskitytään pääsääntöisesti yliopistoissa tapahtuvaan alumnitoimintaan.

Yliopiston näkökulmasta alumnitoiminnan tarkoituksena on kiinnittää alumnit, eli yliopistosta valmistuneet osaksi yliopiston toimintaa. Yliopiston tavoitteena on, että alumnit tukisivat ja

rikastaisivat yliopistoa asiantuntemuksellaan, kokemuksellaan ja osaamisellaan. Alumneja pidetään vahvana voimavarana, joiden osaamista yliopisto voi hyödyntää toimintansa kehittämisessä. Yliopisto toivoo alumneilta muun muassa palautetta koulutuksen kehittämiseksi. (Pihlava 2011.)

Alumnitoimintaa järjestää tyypillisesti yliopiston oma henkilökunta sekä alumniyhdistykset ja ainejärjestöt (Väänänen 2019). Alumnitoimintaa organisoidaan suomalaisissa korkeakouluissa monin eri tavoin. Hohenthal ym. (2012) esittävät neljä erilaista tapaa toteuttaa alumnitoimintaa. Nämä tavat ovat *keskitetty, hajautettu tapa tai keskitetysti ja alumniyhdistyksen kautta sekä pelkästään alumniyhdistyksen kautta*.

Keskitetyssä tavassa alumnitoiminta on huomioitu korkeakoulun organisaatiossa ja toimintaa ohjaa alumnistrategia ja toimintasuunnitelma. Alumnitoiminnalle on varattu budjetti ja toimintaa vetää asiaan palkattu toimija. Alumnitoiminta voi olla myös täysin *alumniyhdistyksen organisoimaa*, jolloin korkeakoulu toimii vain yhteistyökumppanina. Korkeakoulun suoma rahoitus ja sitä kautta tuleva mahdollisuus ohjata toimintaa riippuu alumniyhdistyksen ja korkeakoulun sovitusta yhteistyöstä. Mikäli korkeakoululla on vastuu toiminnan organisoinnista, rahoituksesta ja suunnittelusta, mutta toimintaa toteutetaan yhdessä alumniyhdistyksen kanssa, kutsutaan organisointitapaa tällöin *keskitetyksi toiminnaksi alumniyhdistyksen kautta*. Edellä mainituissa organisointitavoissa vastuu toiminnasta on tyypillisesti keskitetty tietylle yksittäiselle taholle, kuten korkeakoulun henkilöstölle tai alumniyhdistyksen vetäjälle. Mikäli vastuu toiminnasta on jaettu usean toimijalle, puhutaan *hajautetusta organisointitavasta*. Tällöin alumnitoiminnalla ei ole asemaa korkeakoulun organisaatiossa eikä toiminnan ohjausta ole keskitetty. Resurssit ovat tämän seurauksena usein pienet. (Hohenthal ym. 2012, 39.)

Kansainväliset tutkimukset (ks. VAESE 2017; VAESE 2020) osoittivat keskitetyn toiminnan olevan tyypillinen alumnitoiminnan muoto, sillä suurin osa (55,5%) kansainväliseen alumnitoimintaa tutkivaan tutkimukseen osallistuneista vastasi alumnitoiminnan olevan integroitu opilaitokseen. Vain alle 10% vastaajista kertoi alumnitoiminnan organisoinnin olevan itsenäisellä toimijalla. (VAESE 2020, 7.)

2.2 Alumnitoiminta Lapin yliopistossa

Lapin yliopisto on vuonna 1979 perustettu Euroopan unionin pohjoisin tiede- ja taideyliopisto. Yliopistossa opiskelee noin 4400 opiskelijaa neljässä eri tiedekunnassa. Yliopiston tiedekunnat ovat kasvatustieteen, oikeustieteen, taiteen ja muotoilun sekä yhteiskuntatieteen tiedekunnat. Vuonna 2018 Lapin yliopistosta valmistui 21 tohtoria ja 487 maisteria. Työntekijöitä vuonna 2018 oli 642. (Lapin yliopisto 2020.) Tutkinto-opiskelijoiden lisäksi yliopisto kouluttaa henkilöitä avoimen yliopiston, täydennyskoulutuksen, erikoistumiskoulutusten sekä jatkuvan oppimisen toimintamallia mukaillen. (Lapin yliopisto 2019, 3.)

Lapin yliopisto käynnisti alumnitoimintansa vuosien 2009–2010 vaihteessa. Tuolloin perustettu alumnityöryhmä totesi yliopistolla olleen toiminnan aloittamisen tahtotila jo pitkään. Alumnitoiminnan käynnistämistä suunnitellessa Lapin yliopisto kartoitti yliopistosta valmistuneita olevan noin 7010. Viimeisimmän, 2017 päivätyn toimintakertomuksen mukaan Lapin yliopiston alumnirekisterissä on 1833 alumnia. Lapin yliopiston alumnimääritelmän mukaan alumneja ovat valmistuneiden lisäksi myös muuhun opetukseen, kuten täydennyskoulutuksiin osallistuneet henkilöt sekä nykyiset ja entiset työntekijät, joten potentiaalisia toimijoita alka-
valle alumnitoiminnalle oli olemassa. (Lapin yliopisto 2010; Lapin yliopisto 2017, 2.)

Lapin yliopiston alumnitoiminnan käynnistämisen suunnitelmassa alumnityön tavoitteiden lähtökohdiksi kuvattiin yliopiston ja alumnien tarpeiden huomioiminen, yhteiskunnallinen vuorovaikutus, opiskelijälähtöisyys ja sidosryhmäyhteistyö. Alumnitoiminnan käynnistymistä ohjasi myös Lapin yliopiston 2020 -strategiassa määritellyt keskeiset arvot, kuten yksilöllisyys ja yhteisöllisyys, kriittisyys ja emansipatorisuus sekä luovuus ja vaikuttavuus. Taulukossa 1 on avattu alumnitoiminnan käynnistämisen yhteydessä määritellyt toiminnan arvot ja niitä tukevat tehtävät. Arvot ohjaavat alumnitoimintaa muun muassa kasvattamaan yhteenkuuluvuuden tunnetta ja sitouttamaan opiskelijat jo opintojen alkuvaiheessa yliopistoyhteisöön. Arvojen mukaisiin tehtäviin kuuluu myös reaaliaikaisen työelämäpalautteen vastaanottaminen. (Lapin yliopisto 2010, 3.)

TAULUKKO 1. Alumnitoimintaa ohjaavat arvot alumnitoiminnan käynnistyessä vuonna 2010 (mukaillen Lapin yliopisto 2010, 3)

Arvo	Alumnitoiminnan tehtävä
Yksilöllisyys ja yhteisöllisyys:	yhteenkuuluvuuden tunteen kasvattaminen, kaikki jäsenien hyväksyminen ainutlaatuisina yksilöinä, opiskelijoiden sitouttaminen alumnitoimintaan ja yliopistoyhteisöön jo opintojen alkuvaiheessa, toiminnan perustaminen vastavuoroisuuteen
Kriittisyys ja emansipatorisuus	kriittisyys esiin työelämän äänenä, tuoreiden ideoiden ja uuden luomiselle annettava mahdollisuus, uudistaa yliopistoa murtamalla totuttuja käytäntöjä, reaaliaikainen työelämäpalaute
Luovuus ja vaikuttavuus	luoda yhteistyö, joka antaa mahdollisuuden luovuudelle sekä yhteiskunnallisen vaikuttavuuden laajentumiselle

Vuodesta 2010 lähtien alumnitoimintaa on järjestetty Lapin yliopiston jokaisessa tiedekunnassa. Lapin yliopistossa alumnitoiminta on esimerkki järjestelmällisestä alumnityöskentelestä. Alumnitoimintaa suunnitellaan, seurataan ja raportoidaan säännöllisesti. Edellisessä kappaleessa mainittujen arvojen lisäksi, alumnitoiminnan organisointia ohjaavat myös sille asetetut tavoitteet. (Lapin yliopisto 2017, 2.)

Lapin alumnitoiminnalle asetettuja tavoitteita on yhdeksän, joita ovat muun muassa alumnitoiminnan ja yliopiston yhteistyön vahvistaminen, perusopetuksen ja tutkintojen työelämävas-
taavuuden edistäminen ja jatkuvan oppimisen vahvistaminen. Kaikki Lapin yliopiston alumnitoiminnalle asetetut tavoitteet on eritelty taulukossa 2, johon on koottu myös tavoitteisiin kyt-
köksissä olevat kehittämiskohteet. (Lapin yliopisto 2019, 4–7.)

TAULUKKO 2. Lapin yliopiston alumnitoiminnan tavoitteet ja niistä muodostuneet kehittä-
miskohteet toimintasuunnitelman 2019–2021 mukaan (mukaillen Lapin yliopisto 2019, 4–7)

Alumnitoiminnan tavoitteet	Tavoitteista muotoutuvat kehittämiskohteet
Tavoite 1: Alumnien ja yliopiston yhteistyön vahvistaminen	Alumnitoiminnan aktivointi ja houkuttelevuus
Tavoite 2: Perusopetuksen ja tutkintojen työelämävastaavuuden edistäminen	Alumnien osallistuminen opetukseen ja suunnitteluun, työelämäläheisyyden vahvistaminen
Tavoite 3: Perusopiskelijoiden työllistymisen edistäminen	Alumnien antama tuki opinnäytetöihin, harjoittelupaikkoihin, työelämäohjaus
Tavoite 4: Perusopiskelijoiden opintojen sujuvuuden tukeminen	Opintojen ohjaukseen osallistuminen, tutor-työ
Tavoite 5: Yliopistotoimintojen laadun parantaminen	Alumnien kuuleminen laatutyössä
Tavoite 6: Uusien opiskelijoiden rekrytoinnin edistäminen ja yliopiston tunnettavuuden lisääntyminen	Alumnien aseman tiedostaminen ja hyödyntäminen yliopiston julkisuuskuvan edistämisessä sekä yliopiston opiskelijoiden ja henkilökunnan rekrytoinnissa
Tavoite 7: Jatkuvan oppimisen vahvistaminen	Alumnien osallistuminen koulutuksien sekä jatkuvan oppimisen toimintamallin suunnitteluun ja opetukseen. Alumnien osallistuminen yliopiston järjestämiin koulutuksiin.
Tavoite 8: Yliopiston strategisten painoalojen vahvistuminen	Alumnien osallistuminen tutkimustoiminnan kehittämiseen ja rahoitushakuun
Tavoite 9: Yliopiston kansainvälistymisen vahvistaminen	Alumnien kansainvälistymiskokemusten hyödyntäminen

2.3 Alumnitoiminta työelämäyhteyden luojana

Suomessa korkeakouluilla on useita tehtäviä. Yliopistolain mukaiset perustehtävät ovat edistää vapaata tutkimusta sekä tieteellistä että taiteellista sivistystä, antaa tutkimukseen perustuvaa ylintä opetusta sekä kasvattaa opiskelijoita palvelemaan ihmiskuntaa ja isänmaata. Yliopistolaki velvoittaa yliopistoja tukemaan jatkuvaa oppimista ja toimimaan vuorovaikutuksessa muun yhteiskunnan kanssa. (Yliopistolaki 558/2009.) Alumnitoimintaa Suomessa tutkineen Mira Networkin raportin mukaan juuri yhteistyö alumnien kanssa tarjoaa hyvän mahdollisuuden yhteiskuntasuhteiden kehittämiseen ja ylläpitämiseen (Linko 2016, 10).

Alumnit ovat osa korkeakouluyhteisöä, vaikka he toimivat pääasiassa yhteisön ulkopuolella työelämässä. Tämä alumnien luoma työelämäyhteys mahdollistaa korkeakouluille linkin ympäröivään yhteiskuntaan ja sen moniin muutoksiin. Järjestelmällinen ja monipuolinen kumppanuustoiminta sekä yhteistyö, kuten alumnitoiminta, antavat korkeakouluille tärkeää osaamis-pääomaa korkeakoulun kehittämiseen. Tiivis kumppanuus työelämän kanssa voi toimia vahvana perustana korkeakoulun aluekehitystyössä. (Mikkonen 2013, 62,65.)

Kokonaisvaltainen näkemys korkeakouluopiskelusta korostaa sitä, että koulutusta ei voi nähdä erillisenä työelämästä (Penttinen, Skaniakos, Lairio & Ukkonen 2011, 100). Tässä kappaleessa käsittelen koulutuksen työelämäyhteyden löytymistä opiskelijan näkökulmasta. Käsittelen asiaa muun muassa aikaisemman tutkimustiedon kautta.

Työelämäorientaation vahvistamisella koko opiskelujen ajan on merkitystä yksilön koko elämälle. Työelämäorientaatio, joka rakentuu kolmesta osa-alueesta: yksilöllinen työelämäsuhde, työelämätiedot sekä taidot ja työllistymisvalmius, sisältää muun muassa opiskelijan käsityksen työstä, työllistymisestä, yleisistä ja alaspesifeistä taidoista, joita tarvitaan työelämässä. Työelämäorientaation tukeminen voidaan sisällyttää osaksi korkeakouluopintoja muun muassa pedagogisilla ratkaisulla, harjoitteluilla sekä vertaistuellalla, kuten mentoroinnilla. (Penttinen ym. 2011, 99, 100,102–104.)

Mirka Mäkinen esittelee artikkelissaan ”Mikä minusta tulee ”isona”? — Yliopisto-opiskelijan ammattikuvan kehittyminen” yliopisto-opiskelijoiden kokemuksia opiskeluaikaisen ammattikuvan kehittymisestä. Mäkinen tutkimukseen osallistuneilla humanististen, yhteiskuntatieteellisen ja luonnontieteellisten alojen kolmannen vuoden opiskelijoilla hieman yli puolella vastaajista oli jonkinlainen käsitys ammatista tai alasta, johon he tähtäsivät. Kun taas miltei kaikki

kyselyyn osallistuneet lääketieteenopiskelijat tiesivät tarkalleen mihin tehtäviin koulutus johdtaa. Mäkisen tutkimukseen mukaan opiskelijat kokevat yliopistosta saatavan teoreettisen tiedon olevan hyvä pohja käytännölle, mutta vajaa kolmannes oli sitä mieltä, etteivät opinnot kytkeydy työelämään lainkaan. (Mäkinen 2004, 62–69.) Yliopisto-opintojen aikaisten työelämätaitojen osalta Tuonosen, Kankaan, Carverin ja Parpalan (2019, 16) tutkimuksen mukaan työelämävalmiudet kehittyvät koulutuksen aikana, mutta niiden tärkeys työelämässä arvotettiin korkeammalle kuin niiden kehittymistä opintojen aikana.

Myös Tynjälän, Slotten, Niemisen, Lonkan ja Olkinuoran (2004) yliopistosta valmistuneita tutkivassa tutkimuksessa havaittiin samoja vastauksia. Enemmistö Tynjälän ym. (2004) tutkimukseen osallistuneista opiskelijoista koki, että tärkeimmät työelämän taidot ja tieto ammattitaitovaatimuksista opitaan vasta työssä. Ne, joiden mielestä opinnot kytkeytyivät työelämään, kokivat työelämästä kertovien vierailevien luennoitsijoiden ja työharjoittelun auttaneen asiassa. (Tynjälä 2004, 105.) Mäkisen (2004, 68–69, 71) mukaan opiskelijat olivat hyvin kiinnostuneita työelämään kytköksissä olevista tapahtumista ja kursseista, kuten teemapäivistä tai muista tilaisuuksista, joissa on mahdollista kuulla vierailevien luennoitsijoiden kertovan työstään tai urapoluistaan.

Aktiivisella työelämäyhteydellä ja käytännön sovellutuksilla opintojen aikana, voi olla positiivinen vaikutus opiskelijan opiskelumotivaatioon sekä opintoihin sitoutumiseen (Mäkinen 2004, 72). Myös Tynjälän ym. (2004, 106) tutkimuksen mukaan työelämäyhteistyön kehittäminen ja alakohtaisen tiedon integroiminen koulutukseen hyödyttäisi opiskelijoita. Yhteistyö työelämän kanssa voi olla edellä mainittujen teemapäivien ja vierailevien luennoitsijoiden lisäksi yritysvierailuja. Opiskelijoiden olisikin tärkeää saada tietoa työelämästä jo opintojen aikana. (Mäkinen 2004, 73.) Tässä voidaan Mäkisen (2004, 73) mukaan käyttää hyödyksi alumnitoiminnassa mukana olevia entisiä opiskelijoita. Opiskelijoiden näkökulmasta alumnit tuovat tuoretta tietoa sekä osaamista ja kokemuksia työelämästä (Mattila 2018). Työelämätiedon lisäksi alumnit pystyvät tarjoamaan opiskelijoille hyödyllisen yhteyden työelämään tarjoamalla opiskelijoille harjoittelupaikkoja sekä ajankohtaisia lopputyön aiheita. (Hohenthal ym. 2012, 20.) Yhteistyö harjoittelujen ja pro gradu -tutkielman kautta voi hyödyttää molempia osapuolia, sillä sen lisäksi, että yhteistyö parantaa opiskelijoiden työllistymismahdollisuuksia, se mahdollistaa yrityksillä saada pätevää työntekijäainesta (Mäkinen 2004, 73).

Yliopistot ovat autonomisia toimijoita, jotka vastaavat koulutuksen ja tutkimuksen sisällöistä (OKM n.d.). Niiden lakisääteinen tehtävä on arvioida ja kehittää omaa tutkimus- ja opetustoimintaansa (Parpala, Löfström & Kaivola 2009, 399). Koulutuksen kehittämistä ohjaa opetus- ja kulttuuriministeriö kehittämistavoitteilla, jotka perustuvat hallitusohjelmaan, hallituksen toimintasuunnitelmaan sekä muihin eduskunnan ja valtioneuvoston korkeakouluille asettamiin strategisiin tavoitteisiin. Korkeakoulupolitiikan tavoitteeksi on asetettu korkeakoulujen kehittäminen kansainvälisesti kilpailukykyisiksi kokonaisuuksiksi, jotka vastaavat myös joustavasti myös alueellisiin tarpeisiin. Korkeakoulujen odotetaan muun muassa ennakoivan ja tukevan yhteiskunnan, kulttuurin ja työelämän uudistumista sekä turvaavan tarvittavan korkeakoulutun työvoiman saatavuuden. (OKM n.d.)

Opetusministeriön asettaman työryhmän muistiossa (Yliopistojen kaksiportaisen tutkintorakenteen toimeenpano 2002) on tuotu esille yliopistojen tutkintojen kehittämistä ohjaavia keskeisiä virikkeitä. Näitä ovat muun muassa *opetuksen suunnittelu ja toteuttaminen opintojaksoittain* sekä *työelämän tarpeiden huomioon ottaminen tutkintojen suunnittelussa*. Muistion mukaan kyky palvella työelämän tarpeita riippuu ratkaisevasti siitä, onko koulutuksen ja työelämän välillä riittävästi vuorovaikutusta. Tiiviin vuorovaikutuksen voidaan nähdä vaikuttavan nopeastikin talouden kasvuun ja työllisyyteen. (Yliopistojen kaksiportaisen tutkintorakenteen toimeenpano 2002, 7–9)

Yliopiston laatutyön keskeisenä osana on palautetiedon kerääminen ja hyödyntäminen. Opetuksen arviointi ja opiskelijapalaute ovat olennaisia opetuksen kehittämisvälineitä, josta koko yliopistolaitos on vastuussa. Palautteen keräämisessä on olennaista, että se kerätään säännöllisesti ja, että se otetaan mukaan jatkuvaan prosessiin, jossa se analysoidaan ja prosessoidaan. (Parpala, Löfström & Kaivola 2009, 396, 399.) Hohenthalin ym. (2012, 37) mukaan alumni-toiminta luo yliopistolle työelämäyhteyden, joka mahdollistaa vuorovaikutuksen ja palautteenkeruun työelämän kanssa. Yliopistojen ja korkeakoulujen opetuksessa on vuosien ajan kiinnitetty enemmän huomiota työelämävalmiuksien kehittämiseen ja myös siihen, vastaako koulutus työelämän tarpeisiin. Suomessa yliopistojen käytössä olevilla uraseurantakyselyillä on pyritty vastaamaan siihen (Tuononen, Kangas, Carver & Parpala 2019, 8).

Uraseurantakyselyillä yliopisto kerää tietoa valmistumisen jälkeisistä vuosista työelämässä. Valmistuneilta pyydetään arvioimaan omaa tyytyväisyyttään tutkintoonsa ja uran ensimmäisiin vuosiin. Alumneja myös pyydetään kuvaamaan työllistymiseen vaikuttaneita asioita työelämässä tarvittavaa osaamista. Alumneille annetaan mahdollisuus arvioida yliopistokoulutuksen

vastaavuutta työelämässä tarvittaviin taitoihin. Uraseurannasta saatuja tuloksia käytetään yliopiston oman toiminnan kehittämisen lisäksi myös töissä.fi -verkkopalvelussa, joka esittää visuaalisesti eri koulutuksien ja työtehtävien yhteyttä. Alumneilta saadut kokemukset työelämästä hyödyttävät yliopistojen lisäksi myös opiskelijoita suoraan, sillä alumnien vinkit auttavat opiskelijoita kerryttämään tulevaa työelämää varten sopivaa osaamista. (Tampereen yliopisto 2020.) Alumnien palautteen avulla opintojen vastaavuutta työelämän vaatimuksiin voidaan parantaa (Hohenthal ym. 2012, 37).

2.4 Alumnien jatkuva oppiminen

Alumnitoiminnan pedagogista viitekehystä ei ole tarkalleen määritelty, mutta sen lähtökohtana voidaan pitää elinikäistä oppimista (Häkkinen 2008, 5). Alumnien elinikäisen oppimisen tukeminen on osa niin kotimaisten kuin kansainvälisten korkeakoulujen alumnitoimintaa (ks. Lapin yliopisto 2019, 7; Häkkinen 2008, 11–12; VAESE 2020, 21). Elinikäisellä oppimisella tarkoitetaan kaikkea elämän aikana tapahtuvaa oppimista, jonka tarkoituksena on kehittää yksilön tietoja, taitoja ja kykyä henkilökohtaisessa, yhteiskunnallisessa tai sosiaalisessa elämässä, kuin myös työelämässä (Tilastokeskus n.d).

Elinikäinen oppiminen on käsitteenä hyvin samankaltainen jatkuvan oppimisen kanssa ja niitä käytetäänkin usein toistensa synonyymeina. Jatkuva oppiminen on yksi suomalaisen korkeakoulutuksen keskeisimpiä, osaamistason nostamiseen ja ylläpitämiseen liittyviä käsitteitä. Työelämän muutokset edellyttävät työntekijöiltä joustavuutta ja halua osaamisen kehittämiseen, ja toisaalta myös korkeakoulutusta on tarkasteltava uusin, tulevaisuutta ennakoivin silmin. Jatkuvalla oppimisella (continuing learning) tarkoitetaan oppimista sekä formaalissa koulutuksessa, että sen ulkopuolella (Laal, Laal & Aliramaei 2014, 4052–4053).

Jatkuva oppiminen on mainituista käsitteistä uudempi ja se on paikoin syrjäyttänyt elinikäisen oppimisen käsitteen. Esimerkkinä näiden kahden käsitteen yhteneväsyydestä toimii yliopistolaki. Vuonna 2009 asetetussa yliopistolaissa yliopiston tehtävänä pidetty elinikäisen oppimisen edistäminen muutettiin vuonna 2018 jatkuvan oppimisen tukemiseksi. (Yliopistolaki 558/2009; Yliopistolaki 1367/2018.)

Käsitteiden samankaltaisuudesta huolimatta lähteissä on havaittavissa pieniä eroja käsitteiden käytössä. Ajatus *elinikäisestä oppimisesta* pitää sisällään lupauksen ihmisen mahdollisuudesta

ja oikeudesta oppimiseen koko elämän ajan, lapsuudesta vanhuuteen. Elämäntilanteiden muuttuessa oppiminen jatkuu, vaikka oppimisen kohde, intensiteetti ja järjestelmällisyys voi vaihdella. (Ojala 2005, 51.) *Jatkuva oppiminen* näyttäytyy puolestaan enemmän työikäisten oppimisena ja oppimisena työn kontekstissa (ks. Tuomisto 2003; OKM 2019). Elinikäisen ja jatkuvan oppimisen käsitteiden erottaminen yllä mainituilla kuvauksilla ei kuitenkaan ole yksinkertaista, sillä Ojala (2005, 51, 53) kirjoittaa, että elinikäisen oppimisen käsitekin on alkanut muo-
vautua kohti oppimisen työelämäikäisyyttä. Tällöin oppiminen, kouluttautuminen ja opiskelu tähtäävät työelämässä pätevoitymiseen, yksilön elinikäisen sivistyksellisen kasvun tukemisen sijaan. Ja toisaalta, toistuvista työelämäkonteksteista huolimatta (ks. OKM 2019) myös jatkuvaa oppimista kuvataan jatkuvan koko elämän ajan (Laal, Laal & Aliramaei 2014, 4052–4053). Käsitteiden erottelun sijaan jatkuvan oppimisen voi kuvata sisältyvän elinikäiseen oppimiseen, jossa yksilö tai yhteisö hankkii uutta tietoa tuottaen uuden osaamisen lisäksi myös uusia ajattelutapoja (Finto 2019).

Käsitteiden samankaltaisten, mutta haasteellisten määrityksien takia, tässä tutkimuksessa haastateltavien kanssa käsitteitä käytettiin rinnakkain, toistensa synonyymeina. Tutkijana tulkituin molempien käsitteiden tarkoittavan tämän tutkimuksen yhteydessä oppimista elämän eri vaiheissa ja tilanteissa.

Oppimista tapahtuu koko ajan ja kaikkialla. Oppiminen on osa arkea ja sitä tapahtuu usein sitä tavoittelematta ja huomaamatta. (Jarvis, 2010, 63; Kivekäs 2012, 10.) Oppimistilanteet voidaan jakaa järjestelmällisyyden ja tavoitteellisuuden perusteella formaaliin, nonformaaliin ja informaaliseseen oppimiseen (Laal, Laal & Aliramaei 2014, 4053; Merriam & Bierema 2014, 16). Merriam ja Bierema (2014, 16) toteavat, ettei tällainen jako ole täydellinen luokittelujärjestelmä oppimisen eri tilanteista, mutta se kuitenkin kuvaa tyypillisiä aikuisten oppimistilanteita. Formaali, eli muodollinen oppiminen tapahtuu sitä varten luoduissa instituutioissa, kuten yliopistoissa ja peruskoulun kaltaisissa oppilaitoksissa. Formaalin oppimiseen kuuluu viralliset tutkintoon tähtäävät opinnot, kuten myös aikuislukio ja ammatilliset koulutusohjelmat. (Merriam & Bierema 2014, 16; Rautiainen & Korhonen 2019, 20.) Nonformaalisella oppimisella tarkoitetaan muodollisen kasvatuksen ulkopuolella tapahtuvaa oppimista, kuten itseopiskelua tai harrastamista (Jarvis 2010, 42; Rautiainen & Korhonen 2019, 20). Aikuisilla tämä tarkoittaa esimerkiksi osallistumista vapaan sivistystyön harrastusopintoihin, henkilöstökoulutukseen, yhteiskunnallisiin ja yleissivistäviin opintoihin sekä täydennyskoulutuksiin (Silvennoinen 2004, 66–67). Aikuisten nonformaalin oppiminen on suosittua ja erityisesti iäkkäät osallistuvat

aiempaa enemmän erilaiseen järjestettyyn koulutukseen tai opiskelevat itsenäisesti. Lisääntyneen aktiivisuuden taustalla pidetään oppimiskyvyn säilyttämisen lisäksi halua ylläpitää ja kehittää itseään vielä iäkkäänäkin. Tämä näkyy esimerkiksi ikääntyvien yliopistojen kasvaneina opiskelijamäärinä. (Jarvis, 2010, 60; Seppänen 2019; Tikkanen 2008, 510; Zagar & Kelava 2014, 1.) Nonformaaleissa opinnoissa, kuten ikääntyvien yliopistossa, voi tietojen ja taitojen kehittämisen lisäksi ”tydyttää sosiaalisen osallistumisen tarpeita” (Silvennoinen 2004, 66–67).

Informaaliin oppimiseen kuuluvat kaikki eliniän kestävät prosessit, joiden kautta ihminen omaksuu tietoja, taitoja, arvoja sekä asenteita. Informaali oppiminen on pitkälti oman tiedon ja osaamisen sopeuttamista muuttuvaan ympäristöön. Oppimisen mahdollistaa omat kokemukset, sekä oman ympäristön vaikutukset, joita saadaan muun muassa perheeltä, töistä, koulusta ja mediasta. Oppimista tapahtuu siis kaiken aikaa ja usein se on tahatonta ja tiedostamatonta. (Jarvis 2010, 64; Zagar & Kelava 2014, 4.) Kansainvälisessä alumnitutkimuksessa todettiin alumnien osaamisen ylläpitämiseen kuuluvan kaikkia edellä mainittuja oppimistilanteita. Alan julkaisujen lukeminen (informaalin oppiminen) nousi alumnien käsityksiä elinikäistä oppimista tutkineessa tutkimuksessa tyypillisimmäksi indikaattoriksi ylläpidettäessä alumnin osaamista ajantasaisena. Toiseksi tyypillisimmäksi indikaattoriksi ilmoitettiin lyhytkestoisiin koulutuksiin ja konferensseihin osallistuminen (nonformaali oppiminen), jonka jälkeen tuli ylemmän korkeakoulututkinnon opiskelu (formaali oppiminen). (Gustafson, McCaul & Soboyejo 2002, 1, 3.)

Jarvis (2010, 42) jakaa Merriamin ja Biereman (2014, 16) tavoin oppimisen *formaaliin*, *non-formaaliin* ja *informaaliin* oppimiseen. Tämän jaon lisäksi Jarvis (2010) jakaa oppimisen muodot *tarkoitukselliseen* (intended) ja *tahattomaan* oppimiseen (incidental) (taulukko 3). Edellä mainittujen oppimistilanteiden (formaalin, nonformaalin ja informaalin) aikana syntynyt tahaton oppiminen on oppimista, jota ei ollut alun perin tarkoitus oppia ja se tapahtuu tarkoituksellisen oppimisen ohella. Esimerkki kyseistä oppimisesta on formaalissa koululuokassa tapahtuva odottamaton oivallus opettajan pätevyydestä tai luokkahuoneen sisustuksesta. Tyypillisimmäksi oppimistilanteeksi esitetään tahatonta informaalia oppimista, joka on suunnitteleमतonta ja usein opiskelijalle itselleen tiedostamatonta ja odottamatonta. Tahatonta informaalista oppimista edesauttaa jatkuvasti muuttuva yhteiskunta, jossa vaaditaan nopeatempoista sopeutumista uusiin tilanteisiin. Mikäli sopeutumista ei tapahdu kyseisellä hetkellä, voi oppiminen muuttua harkittuun (intended), tiedostettuun oppimiseen, jolloin opiskelija opettelee tarvittun kyvyn/taidon myöhemmin. (Jarvis 2010, 42–43, 63.)

TAULUKKO 3. Erilaiset oppimistilanteet (mukaillen Jarvis 2010, 41–43; Zagar & Kelava 2014, 4)

	Tarkoituksellinen oppiminen	Tahaton oppiminen
Formaali = Muodollinen oppiminen, virallista koulutusta, joka tähtää tutkinnon suorittamiseen	Tapahtuu virallisessa koulutus-instituutiossa tai -organisaatiossa	Oppimista, jota ei ollut alun perin tarkoitus oppia. Tapahtuu tarkoitetun oppimisen ohella. Esimerkkinä oivallus, että luokkahuone on väriltään ankea.
Nonformaali = Muodollisen koulutuksen ulkopuolella tapahtuvaa oppimista, kuten henkilöstökoulutus, ikääntyvien koulutus, vapaa sivistystyö	Tapahtuu yhteisöissä, kuten työpaikalla. Oppiminen voi olla mentoroitua tai ohjattua.	Oppimista, jota ei ollut alun perin tarkoitus oppia non-formaalin oppimisen tilanteissa.
Informaali = Arkielämän oppimista, tapahtuu usein kokemusten kautta. Voi myös olla itseohjautuvaa oppimista	Arjen tilanteissa tapahtuvaa tiedostettua oppimista, jossa uusia tietoja ja taitoja pyritään oppimaan. Esim. uuden sovelluksen opettelu.	Arjen tilanteissa tapahtuvaa tiedostamatonta oppimista, tuottaa hiljaista tietoa. Tyypillisin oppimisen muoto.

Jatkuva oppiminen on käsitteenä ajankohtainen niin Suomessa kuin muuallakin maailmassa sillä suuret muutokset työssä ja työnteossa, kuten myös tieteen ja teknologian kehityksessä ovat globaaleja ilmiöitä (Kankainen 2019). Kuten edellä todettu, jatkuvan oppimisen käsite yhdistetään yksittäisten ihmisten elämään ja yksilöiden oman osaamisen kehittämiseen. Jatkuvan oppimisen käsite viittaa kuitenkin yhtä vahvasti myös ideologiaan ja politiikkaan.

Suomen koulutuspolitiikassa on luotu ja luodaan täsmällisiä tavoitteita jatkuvan oppimisen tukemiselle. Käynnissä olevassa parlamentaarisessa jatkuvan oppimisen uudistuksessa keskitytään työikäisten osaamisen kehittämiseen. Uudistuksen tavoitteena on vastata työelämän muutoksista johtuviin osaamistarpeisiin ja helpottaa osaajapulaa. Hallitusohjelman mukaan jatkuva oppiminen ja sen tukeminen ja sitä kautta osaava työvoima näkyvät positiivisena muutoksena

myös työllisyysasteessa. (OKM 2019.) Suomalainen työkuultuuri onkin jatkuvassa murroksessa, jossa työn tekemisen muoto muuttuu. Työmarkkinoista tulee joustavampia ja teknologia korvaa yhä enemmän rutiinityötä. Elinikäistä oppimista pidetään menestymisen ja sopeutumisen ehtona muutosten aikana. (Lindblom 2018; Rinne & Jauhiainen 2006, 184.) Aikuisilla tyypillisin syy osallistua koulutuksiin olikin vuoden 2017 Aikuiskoulutustutkimuksen mukaan työhön tai ammattiin liittyvä. Tutkimuksen mukaan ammatilliseen koulutukseen osallistui työvoimasta 48 %. (Suomen virallinen tilasto 2018.)

Yliopistotasolla jatkuvan oppimisen tukeminen on vahvasti mukana. Yliopistolain (558/2009) mukaan jatkuvan oppimisen tukeminen on yksi yliopiston perustehtävistä. Jatkuvan oppimisen tukeminen ei ole yliopistoille lisätehtävä, vaan *periaate*, joka tulee ottaa huomioon opintojen ja opetuksen suunnittelussa ja järjestämisessä. Opintojen organisoimisessa yliopistojen tulee huomioida erilaisista lähtökohdista ja elämäntilanteista tulevat opiskelijat, jotta mahdollistetaan laajasti ihmisten oman osaamisen kehittäminen työelämän muutosten keskellä. (Kosonen & Miettinen 2019, 23.)

Yliopistojen tarjoamista opinnoista avoin korkeakoulutus tarjoaa aikuisille ketterän tavan hankkia lisäosaamista. Avoimen korkeakoulutuksen toimintaa jatkuvan oppimisen tukemisessa kehitettiin vuonna 2018 ”Työelämälähtöinen avoin korkeakouluopetus (AVOT)” -hankkeessa. Hankkeessa kehitettiin korkeakouluille toimintamallia, jonka avulla avoin korkeakoulutus voisi vastata aikuisväestön ammatillisen osaamisen kehittämistarpeisiin paremmin. Hankkeen mukaan muuttuvassa työelämässä aikuiset tarvitsevat osaamisen ja tutkintojensa täydentämistä useita kertoja työuransa aikana. (Aittola, Siekkinen, Hakanurmi & Karjalainen. 2018, 31.) Aittola ym. (2018) tutkimuksen tuloksena ilmeni useita haasteita, joita korkeakoulut kohtaavat työelämän koulutustarpeisiin vastaamisessa. Näitä haasteita olivat tiedonhankinta opiskelijoiden ja työnantajien tarpeista, sekä tarpeisiin vastaaminen proaktiivisesti ja resurssien puitteissa. Haasteeksi kuvattiin myös yhteistyöverkostojen ja kontaktien luominen. Yritysten ja työnantajien tavoittaminen paikallisesti, alueellisesti, valtakunnallisesti ja kansainvälisesti vaihteli tutkimukseen osallistuneiden yliopistojen välillä olennaisesti. Yhteinen kokemus kuitenkin oli, että kontaktien ottaminen työelämään vaati paljon työtä, resursseja ja aikaa enemmän kuin mihin oli varauduttu. Yhteydet työelämään olivat myös vahvasti yksittäisten henkilöiden varassa. Myös työelämälähtöisten osaamiskokonaisuuksien markkinointi ja kohderyhmien, eli aikuisten ja organisaatioiden, tavoittaminen nähtiin haasteena. Korkeakoulutarjonnan ajankohtaisuus, saavutettavuus ja houkuttelevuus riippuvatkin koulutustarjonnan uudistumiskyvystä, sekä eri sidosryhmiltä saatavasta palautteesta. (Aittola ym. 2018, 32–34.)

Myös Lapin alueen aikuiskoulutusstrategiassa on huomioitu koulutusorganisaatioiden, työelämän ja kolmannen sektorin välisen vuorovaikutuksen tärkeys. Toimenpiteeksi vuorovaikutuksen lisäämiselle Lapin aikuiskoulutuksen kehittämistä linjannut Pitkospuilla – jatkuvan oppimisen poluilla –Lapin aikuiskoulutusstrategia 2020 -hanke nimesi pysyvän keskustelualueen/kehittämisfoorumin kehittämisen. Ongelmallisena pidetään sitä, ettei koulutus vastaa kysyntää riittävän nopeasti, jonka vuoksi tiivis ja systemaattinen työelämäyhteistyö koettiin tarpeelliseksi. (Kivekäs 2012, 11, 21, 23.) Alumnitoiminta nähdään yhtenä mahdollisuutena koulutuksen työelämäyhteyden lisäämisessä. Lapin yliopistossa alumnien työelämäyhteys on huomioitu alumnitoiminnan toimintasuunnitelmassa, jossa yhdeksi jatkuvan oppimisen vahvistamisen tavoitteeksi on asetettu alumnien mukaan ottaminen koulutuksen (täydennys-, erikoistumis- ja jatkokoulutuksen) sekä jatkuvan oppimisen toimintamallin suunnitteluun. Näillä toimenpiteillä sekä aktiivisella tiedottamisella ja alumnien kutsumisella yliopiston koulutuksiin, Lapin yliopisto tavoittelee jatkuvan oppimisen vahvistamista. (Lapin yliopisto 2019, 7.)

Muita Lapin alueen aikuiskoulutuksen kehittämiseen tähtääviä toimenpiteitä on Lapin aikuis-koulutusstrategiaa kehittäneen hankkeen mukaan muun muassa työelämälähtöisten sekä työelämäläheisten opetusmenetelmien kehittäminen, aikuiskoulutustoimijoiden ketteryyden parantaminen uusilla aktiivisilla toimintamalleilla sekä opintojen moduloinnin ja joustavuuden kehittäminen. Työelämän kanssa tehtävä yhteistyö ja yhteistyön osaamisen lisääminen on hankkeen mukaan aikuiskoulutuksen kehittämisen elinehto. (Kivekäs 2012, 11, 21.)

Aikuisille tarjotuissa opiskelumahdollisuuksissa korkeakoulujen tulisikin ottaa huomioon työelämäyhteistyö, ja työelämärelevanssin edistäminen sekä joustavat opiskelumahdollisuudet. Keskeistä on, että pedagogiset ratkaisut, kuten koulutuksen sisältö ja joustavat opiskelumahdollisuudet vahvistavat opiskelumotivaatiota ja sitoutumista opintoihin. (Aittola ym. 2018, 33.) Tätä käsitystä tukee myös Yhdysvalloissa tehty alumnitutkimus, jossa alumnit nimesivät oman jatkuvan oppimisen tukemisen esteeksi muun muassa työn ja kouluttautumisen yhdistämisen sekä heikon opiskelumotivaation (Gustafson, McCaul & Soboyejo 2002, 1,7).

2.5 Alumnit vapaaehtoisina

Alumnitoiminta perustuu siihen osallistuvien alumnien vapaaehtoisuuteen. Osa alumnitoiminnan muodoista, kuten alumnien osallistuminen opetukseen, voi olla palkallista, mutta tyypillisesti alumnit eivät saa alumnitoimintaan osallistumisesta palkkaa ja sitä pidetään vapaaehtoistoimintana. Vapaaehtoistoiminnalla tarkoitetaan palkatonta ja vapaasta tahdosta kumpuavaa toimintaa. Vapaaehtoistoimintaa usein kuitenkin organisoi palkattu työntekijä. (Koskiahon 2011, 17.)

Suomalaiset osallistuvat vapaaehtoistoimintaan aktiivisesti. Yeungin (2002) tekemän tutkimuksen mukaan merkittävin suomalaisia vapaaehtoistoimintaan motivoiva tekijä on halu auttaa muita. Muut motiivit ovat huomattavasti vähäisempiä, mutta niiden joukosta erottuu halu käyttää vapaa-aikaa johonkin hyödylliseen toimintaan. Naisten motiiveissa korostui halu auttaa, halu oppia uusia asioita ja toive tutustua uusiin ihmisiin. Miesten motiiveissa puolestaan korostui halu käyttää vapaa-aikaa hyödylliseen tekemiseen, sekä tunne kansalaisvelvollisuudesta. Ajanpuutteen koettiin olevan mahdollinen este vapaaehtoistoimintaan osallistumiseen. (Yeung 2002.)

Vapaaehtoisten sitoutumista voi tarkastella kolmikomponenttimallin avulla, jossa organisaatioon sitoutuminen voidaan jakaa kolmeen osa-alueeseen. Nämä osa-alueet ovat affektiivinen, jatkuva ja normatiivinen sitoutuminen. *Affektiivinen sitoutuminen* kuvastaa emotionaalista kiinnittymistä organisaatioon. Affektiivisesti sitoutunut yksilö identifioituu organisaation jäseneksi ja pitää jäsenyyttä mieleisenä asiana. Yksilö tässä tapauksessa sitoutuu organisaation tavoitteisiin ja hyväksyy sen arvot. *Jatkuva sitoutuminen* perustuu hyötyihin, joita yksilö saa organisaatiolta vastineeksi sitoutumisestaan. Yksilö usein laskelmoi saatuja etuja ja niiden suhdetta sitoutumisen haittoihin. *Normatiivinen sitoutuminen* tarkoittaa sitoutumista velvollisuudentunnosta. Tämä sitoutumismuoto on peräisin kulttuurista tai työmoraalista. Normatiivisesti sitoutunut kunnioittaa organisaation tarkoitusta sekä arvoja, ja hän voi kokea toiminnan lopettamisen moraalinsa vastaiseksi. (Alle & Meyer 1997, 12, 23–25.)

Kansainvälisissä alumnitoimintaa tutkivissa VAESE Alumni Relations Benchmarking -tutkimuksissa (2017 & 2020) on kerätty vastauksia alumnitoimijoilta Yhdysvalloista ja ympäri maailmaa. Iso osa vastaajista kertoi uskovansa ”tahdon antaa takaisin” (”give back to”) ja lojaali-

uuden omaa oppilaitosta kohtaan olevan suurin motivaattori alumneille sitoutua alumnitoimintaan. (VAESE 2017, 15; VAESE 2020 25.) Kyseessä siis olisi tällöin normatiivinen, tai jopa affektiivinen sitoutumisen muoto (Ks. Alle & Meyer 1997, 23–25).

Alumnien sitouttaminen on haastavampaa kuin palkatun työntekijän sitouttaminen palkkaa maksavaan organisaatioon. Vapaaehtoisten alumnien sitouttamisessa oppilaitoksen strategiaan sidotulla, hyvin toimivalla ja kehittyvällä alumnitoiminnalla on merkityksensä. Oppilaitokseen sidottu strategia mahdollistaa alumnitoiminnan systemaattisuuden ja johdonmukaisuuden, joka lisää alumnitoiminnan houkuttelevuutta. (Killström & Rautianen 2017, 94–95.) Roosien (2020, 16) kirjoittamassa alumnitoiminnan oppaan sekä McAlexanderin ja Koeningin (2008, 37) tutkimuksen mukaan alumnien sitouttaminen alumnitoimintaan tulisi tapahtua heidän vielä opiskellessa, sillä jo valmistuneiden opiskelijoiden tavoittaminen ja uudelleen sitouttaminen on haastavampaa. Myös Killströmin ja Rautiaisen (2017) selvityksessä on todettu, että alumni-identiteetti kasvaa vähitellen opiskelujen aikana. Alumniksi kasvaminen alkaa opiskelupaikan vastaanottamisesta ja opintojen edetessä opiskelijoita tulisi muistuttaa vääjäämättä lähestyvistä alumnistatuksesta. Opintojen aikana tehty alumnitoiminnasta muistuttaminen tekee alumnikäsitteen tutuksi, jonka jälkeen opiskelijan on helpompi valmistumisen jälkeen ajatella itseään alumnina. (Killström & Rautiainen 2017, 89.)

Opintojen aikana luodut suhteen yliopiston henkilökuntaan sekä mieluisat opiskelukokemukset vaikuttavat merkittävästi siteeseen, joka alumnilla voi olla yliopistoonsa. McAlexanderin ja Koeningin (2008) tekemän yhteenvedon mukaan (taulukko 4) siteen luomisessa huomiota suositellaan kiinnittävän erityisesti tapahtumiin ja aktiviteetteihin, jotka auttavat opiskelijoita muodostamaan siteen yliopistoon ja sen henkilökuntaan. (McAlexander & Koenig 2008, 37)

TAULUKKO 4. Yhteenvedo toimenpiteistä, joilla tuetaan alumnien sitoutumista yliopistoon. (mukaillen McAlexander & Koenig 2008, 37)

1. Henkilökuntaa tulisi rohkaista vuorovaikutukseen opiskelijoiden/alumnien kanssa.
2. Side alumnin ja yliopiston välillä pitää luoda jo opiskeluaikana
3. Opiskelijaelämän (tapahtumien, aktiviteettien) sponsorointi tulisi nähdä sijoituksena pitkäkestoisen siteen luomisessa yliopiston ja alumnin välillä.
4. Huomioita tulisi kiinnittää erityisesti tervetuliaisjuhlaan ja tapahtumiin, jotka luovat sidettä opiskelijan ja instituution välille.

5. Yliopistotutkintoja ja yliopiston tapahtumia luodessa tulisi huomioida, tarjoavatko ne opiskelijoille riittävästi haastetta ja tuottavatko ne iloa.
6. Sidettä ja vuorovaikutusta alumneihin tulee ylläpitää ja kehittää pitkäjänteisesti.

Syntyneitä suhteita tulee ylläpitää ja kehittää pitkäjänteisesti alumnitapahtumilla ja vuorovaikutuksella. Henkilökuntaa tulisi rohkaista vuorovaikutukseen ja osallistumaan tapahtumiin, jotka rakentavat sidettä opiskelijoiden välillä. (McAlexander & Koenig 2008, 35–37.) Roosien korostaa oppaassaan (2020) alumnien toiveiden ja tarpeiden kuulemista. Alumneilta on tärkeää kysyä millaista tietoa ja palveluja he toivovat alumnitoiminnalta sekä kuinka usein ja millaisella alustalla he toivovat kommunikoivansa yliopistonsa kanssa. Osa alumneista voi kaivata enemmän tukea verkostoitumisessa ja osa voi kaivata tietoa eri työpaikkakulttuureista. Alumnien tunteminen, oikeanlaisten palveluiden tarjoaminen muodostavat tehokkaasti sidettä alumnin ja yliopiston välillä. Tutkimusten mukaan vapaaehtoistyö instituutiolle, osallisuus sosiaalisen median ryhmissä, yliopiston tapahtumiin osallistuminen sekä sähköisen uutiskirjeen lukeminen vahvistavat tunnetta omasta alumni-identiteetistä. (Roosien 2020, 10.)

2.6 Aikaisempia tutkimuksia alumnitoiminnasta

Alumnitoimintaa ja sen kehittämistä on tutkittu useissa suomalaisissa korkeakouluissa sekä vahvoissa yliopistokaupungeissa ulkomailla (ks. Killström & Rautianen 2017; Linko 2016; McAlexander & Koenig 2008; VAESE 2017; VAESE 2020; Väänänen 2018). Esittelen tässä kappaleessa suomalaisten, yhdysvaltalaisen sekä monikansallisten tutkimusten tuloksia ja selvityksiä, joiden avulla alumnitoiminnan eri muodot, haasteet ja potentiaali esittäytyvät.

Suomessa vuonna 2018 julkaistussa TOHTOS-hankkeen raportissa tuotiin esille suomalaisten yliopistojen alumnitoiminnan eri muotoja ja kehittämistarpeita. Tutkimukseen osallistui Tampereen, Turun, Itä-Suomen, Oulun, Vaasan, Helsingin, Jyväskylän, Lapin yliopisto sekä Aalto-yliopisto. Yliopistoilta kerätyn tiedon perusteella yliopistojen alumnitoiminta oli suppeimmillaan alumneille lähetettävä sähköinen tiedote ja yliopiston lehti, kutsu erilaisiin tapahtumiin, mahdollisuus osallistua täydennyskoulutukseen sekä yliopiston rahoittamiseen. Alumneille annettiin myös mahdollisuus tarjota opiskelijoille harjoittelupaikka tai pro gradu -tutkielman aihe. Laajimmillaan yliopistojen alumnitoiminta piti sisällään ulkomaanmatkoja, alakohtaisia

tapahtumia, mentorointiohjelmia sekä vuosikurssitapahtumia. Kaikki yliopistot pyrkivät selvityksen mukaan kehittämään alumnitoimintaa siten, että alumnit kokisivat toiminnan houkuttelevana ja sitoutuisivat alumnitoimintaan ja yliopistoon. Aalto-yliopisto on pyrkinyt muuttamaan alumnin roolia aktiivisemmaksi AlumniNET -portaalin avulla, joka mahdollistaa vuorovaikutuksen alumnien ja yliopiston välillä. Portaali mahdollistaa myös alumnien keskinäisen keskustelun. Väänänen (2018) selvityksen mukaan alumnitoiminnan tulisi tapahtua monella tasolla, kuten oppiaine- ja yliopistotasolla, joka mahdollistaa erilaisten ihmisten sitoutumista toimintaan. Alumnitoiminnassa tulisi myös olla selkeä tavoite, työnjako ja vakiintuneet työkalut sen tarkasteluun. Alumnitoiminnan järjestelmällisyyden asteessa ja koordinoinnissa on Väänänen selvityksen perusteella suurta vaihtelua. Lapin yliopiston alumnitoiminnan hän nimeää esimerkkinä järjestelmällisestä alumnityöskentelystä. Eri yliopistojen kokemusten perusteella erilaisten digitaalisten kanavien käyttöä myös suositellaan vuorovaikutuksen ylläpitämisessä. (Väänänen 2018, 29–31.)

Susanna Lingon (2016) alumnitoiminnan kehittämistä käsitelleen tutkimuksen aihepiirit painottuivat samantyyppisiin aiheisiin kuin omassa tutkimuksessani. Linko selvitti muuan muassa opiskelijoiden ja alumnien sitoutumista ja sen edistämistä, työelämäyhteyttä ja sen ylläpitoa sekä kehitystoimenpiteitä. Kehittämisehdotuksissa korostui muun muassa alumnien sitouttamiseen panostaminen. Lingon mukaan alumnitoiminnan tulee hyödyttää alumnia, jotta sitoutuminen tapahtuu. Oma alumnisähköposti (esimerkki Lahden ammattikorkeakoulun alumnisähköpostista: etunimi.sukunimi@alumni.lamk.fi) yhdistää alumnit paremmin toisiinsa ja helpottaa yhteydenpitoa. Tutkimuksen mukaan yliopistoon sitoutumista voidaan tukea tarjoamalla opiskelupaikkoja jatko-opiskeluihin. Täydennyskoulutusmahdollisuuksista tiedottamalla alumnien jatkokoulutushalukkuutta voidaan ylläpitää, minkä Linko näkee tukevan myös elinikäistä oppimisajatusta. Alumnitoimintaan tutustuttaminen tulisi aloittaa opintojen alkuvaiheessa, jotta alumni-käsite ja toiminta tulee tutuksi. Tämän voi perustella sillä, ettei Lingon (2016) tutkimukseen osallistuneista alumneista kaikki edes tienneet mitä alumni-sana tarkoittaa. Tutkimuksen kehittämisehdotuksissa korostui myös viestinnän tärkeys. Haastatelluista alumneista moni oli Lingon mukaan pettynyt viestinnän vähäisyyteen ja toivoi viestinnän säännönmukaisuutta, kuten myös alumnitoiminnan parempaa näkyvyyttä opiskelijoille. Tutkimuksessaan Linko tuli johtopäätökseen, että alumnitoiminta vaatii toimiakseen resursseja ja panostusta. Näkymätön alumnitoiminta, jonka toiminnan sisältö tai hyödyt eivät ole opiskelijoille tuttuja, vaatii alumnitoiminnan aktivointia, joka on tehtävä suuresti ja näytävästi. Tutkimuksessaan Linko korostaa toimivan alumnitoiminnan roolia moniulotteisena, sillä koulutuksen

työelämälähtöisyyden parantamisen ja yhteiskunnallisen vaikuttavuuden lisäksi se toimii erinomaisena kilpailuvalttina yhteiskunnallisesti, myös kansainvälisillä markkinoilla. (Linko 2016, 79–81.)

Alumnien merkittävää roolia yliopistojen markkinoinnissa korosti myös Yhdysvalloissa yliopistokokemusta sekä yliopiston ja alumnin välistä suhdetta käsitellyt tutkimus. Kyseisen McAlexanderin ja Koeningin (2008) tutkimuksen mukaan yliopistot luottavat yhä enemmän alumnien tarjoamaan apuun yliopiston markkinoinnissa. Tämän alumnitoiminnan muodon kuitenkin katsotaan syntyvän vain, mikäli yliopisto kykenee luomaan suhteen yliopistosta valmistuneen alumnin kanssa. McAlexanderin ja Koeningin (2008) tutkimuksen mukaan alumnien sitouttaminen omaan yliopistoon perustuu opintojen aikana (ei jälkeen) tapahtuneeseen vuorovaikutukseen, kuten myös Linko (2016, 79–81) oli tutkimuksessaan todennut. (McAlexander & Koenig 2008, 21, 24, 37.)

Kansainvälisissä VAESE Alumni Relations Benchmarking -tutkimuksessa (2017& 2020) on kerätty vastauksia alumnitoimijoilta Yhdysvalloista ja ympäri maailmaa. Tutkimuksissa selvitettiin laajasti alumnitoiminnan eri osa-alueita ja niiden korrelaatiota keskenään. Tutkittavia teemoja olivat muun muassa alumnitoiminnan vuorovaikutuskanavat, budjetti, resurssit ja organisaatio, alumnien sitouttaminen, rekrytointi sekä rahainkeruu. Tutkimuksissa ilmeni, että iso osa vastaajista uskoi ”tahdon antaa takaisin” (”give back to”) ja lojaaliuuden omaa oppilaitosta kohtaan olevan suurin motivaattori alumneille sitoutua alumnitoimintaan. Tästä huolimatta sitoutuneiden alumnien määrä ei ollut tutkimukseen osallistuneiden organisaatioiden mukaan toivotulla tasolla, ja alumnirekisterin kasvattaminen olikin mainittu yhdeksi tärkeimmistä tulevaisuuden tavoitteista. (VAESE 2017, 15; VAESE 2020 22, 25.) VAESE (2017) tutkimuksen mukaan tutkimukseen osallistuneet olivat eniten huolissaan siitä, riittääkö henkilökuntaa suorittamaan kaikki tarvittavat alumnitoimintaan liittyvät tehtävät. Muita suurimpia huolenaiheita olivat strategisen johtamisen vähyys, sekä pelko siitä, ettei pääse ajan tasalle omissa töissään. Tutkimuksissa kartoitettiin myös organisaatioiden haasteita ja tavoitteita tulevalle alumnityölle. Yleisimmiksi haasteiksi mainittiin alumnien tavoittaminen sekä henkilökunnan tarve priorisoida muut tehtävät edelle. Hypoteettisen uuden työntekijän vastuualueeksi vastaajat mainitsivatkin viestinnän (varainkeruun jälkeen). Vuoden 2017 tutkimuksessa ei kuitenkaan pystytty osoittamaan lisätyövoiman korreloivan suoraan alumnien sitoutumiseen alumnitoimintaan. (VAESE 2017, 13, 57.)

VAESE (2020, 13) -tutkimuksessa selvitettiin tapoja, joilla organisaatiot tavoittavat alumnit. Tutkimuksen mukaan suosituimmat yliopiston ja alumnien välisen vuorovaikutuksen alustat ovat sähköposti, Facebook ja LinkedIn, sillä sähköpostia ilmoittaa käyttävänsä 99 % vastaajista, Facebook-alustaa 96 % ja LinkedIn-alustaa 83 % vastaajista. Viimeisen viiden vuoden aikana muut kommunikointikanavat, kuten tekstiviesti, mobiilisovellukset ja Instagram ovat nostaneet käyttöastettaan vastaajien kesken merkittävästi. Sähköisen lehden, Twitterin ja postin käyttö on puolestaan vähentynyt. (VAESE 2020, 13). Myös Roosien (2020, 14) on alumnioppaassaan todennut sosiaalisen median alustojen toimivan hyvin tiedon välittämiseen, tapahtumista tiedottamiseen ja innostuksen lisäämiseen. Oppaassa nostetaan esille myös sosiaalisen median alustojen mahdollisuutta luoda yksityisiä ryhmiä, joiden ajatellaan tukevan yhteisöllisyyden muodostumista. Ne myös antavat mahdollisuuden yliopiston ja alumnien väliselle kaksisuuntaiselle vuorovaikutukselle, yliopiston tarjoaman yksisuuntaisen tiedotuksen sijaan. Suljetut sosiaalisen median ryhmät antavat myös alustan alumnien keskinäiselle verkostoitumiselle. (Roosien 2020, 14.)

3 Tutkimuksen toteutus

3.1 Tutkimuksen tavoite

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää Lapin yliopiston alumnitoiminnan erilaiset muodot yliopiston eri tiedekunnissa. Alumnitoiminnan nykytilaa hahmottamalla tutkimus on osaltaan mukana alumnitoiminnan kehittämistyössä. Erityisenä näkökulmana on alumnitoiminnan rooli jatkuvan oppimisen tukemisessa. Alumnitoiminnan selvittäminen auttaa alumnitoiminnan laadunvalvonnassa, yhtenäistämisessä ja kehittämisessä. Alumnitoiminnan kartoittamisen lisäksi, tutkimuksen tarkoituksena on kerätä Lapin yliopistojen alumnien kokemuksia alumnityöstä. Tavoitteena on selvittää alumnitoiminnan mahdollisia kehityskohteita, myös alumnien näkökulmasta.

Tutkimuksessani vastaan seuraaviin kysymyksiin:

1. Miten alumnien osaamista hyödynnetään Lapin yliopiston alumnitoiminnassa?
2. Miten Lapin yliopiston alumnitoiminta tukee jatkuvaa oppimista?
3. Miten Lapin yliopiston alumnitoimintaa tulisi kehittää?

3.2 Fenomenografinen tutkimusmenetelmä

Tutkimukseni on kvalitatiivinen, eli laadullinen tutkimus. Laadullisessa tutkimuksessa on tavoitteena säilyttää tutkittava ilmiö sellaisena kuin se on. Tutkijan tehtävä on pyrkiä tavoittamaan tutkimukseen osallistuvien näkökulma tutkittavasta ilmiöstä. (Eskola & Suoranta 1998.). Laadullisessa tutkimuksessa ei pyritä tutkimuskohteen laajamittaiseen kuvaamiseen tai ymmärtämiseen, vaan tutkimuksen mielenkiinto suunnataan tutkimuskohteesta eristettyyn ilmiöön (Hirsjärvi 1983, 99). Vaikka tutkimuksessa saatuja tuloksia, kuten alumnitoiminnan kehitysehdotuksia voi soveltaa muidenkin oppilaitosten alumnitoimintaa, ei tarkoituksenani ole kuitenkaan kuvata alumnitoimintaa laajemmin kuin Lapin yliopiston osalta. Tältä osin laadullinen tutkimus soveltuu hyvin valitsemani ilmiön tarkastelemiseen.

Tutkimukseni tutkimusmenetelmä on fenomenografinen. Fenomenografinen tutkimusote sai alkunsa Göteborgin yliopistossa 1970-luvun lopulla professori Ference Martonin tekemässä tutkimuksessa, joka keskittyi opiskelijoiden erilaisiin käsityksiin (Järvinen & Järvinen 2011, 81). Fenomenografia on sittemmin vakiinnuttanut asemansa ja tullut suosituksi lähestymistavaksi tieteellisissä tutkimuksissa (Sin 2010, 316). Fenomenografialla on yhteisiä piirteitä fenomenologian kanssa, kuten pyrkimys ilmiön ymmärtämiseen (Huusko & Paloniemi 2006, 164). Fenomenografiaa ei kuitenkaan tule pitää fenomenologiana, sillä fenomenografia tutkii ihmisten erilaisia käsityksiä ilmiöstä, kun taas fenomenologia tutkii itse ilmiötä objektiivisemmin. (Marton & Booth 1997, 117; Niikko 2003, 21.) Fenomenografia keskittyy tutkimaan ihmisten kokemuksia *toiseen asteen näkökulmasta*. Toisen asteen näkökulman avulla tutkija tavoittaa ihmisten erilaisia ajatuksia ympäröivästä maailmasta ja siitä, miten he ovat kokeneet sen. *Ensimmäisen asteen näkökulmassa* huomio kiinnittyy puolestaan ympäröivään maailmaan ja sen kuvaamiseen, sen sijaan, että kiinnitetään huomio tapaan kokea maailma. Vastakkain ovat siis todellisuus ja ihmisten erilaiset näkemykset todellisuudesta. (Marton 1981, 178–179; Niikko 2003, 24–25.) Tutkimuksessani tarkastelen tutkimukseen osallistuneiden käsityksiä Lapin yliopiston alumnitoiminnasta. Eli pyrin toisen asteen näkökulmaa käyttäen tuomaan esille tutkimukseeni osallistuvien alumninyhteys henkilöiden sekä alumnien kokemuksia, ajatuksia ja niistä syntyneitä käsityksiä Lapin yliopiston alumnitoiminnasta ja siinä toimimisesta. Tutkimukseni kohteena on ihmisen arkiajattelu, josta fenomenografiassa edetään mahdollisimman erilaisten ajattelutapojen esiin nostamiseen. Ihmiset ymmärtävät, kokevat ja käsittävät tiettyä ilmiötä eri tavoin, mutta kyseisiä erilaisia tapoja on kuitenkin todettu olevan rajallinen määrä. Fenomenografisen tutkimuksen tavoitteena ei ole muodostaa aineistosta yleispäteviä periaatteita, vaan tarkoituksena on tarkastella ilmiön sisäisiä vaihteluja yksilöiden käsityksien, kokemusten ja ymmärryksen kautta. (Niikko 2003, 29.)

Fenomenografisessa tutkimuksessa voidaan hyödyntää monia erilaisia aineistoja. Valitsemani haastatteluaineiston lisäksi fenomenografisessa tutkimuksessa voidaan käyttää myös kirjoitelmia, dokumentteja sekä kyselyitä. Fenomenografisen lähestymistavan valinta tähän tutkimukseen oli tämän vuoksi perusteltua, sillä oli mahdollista, että tutkimukseni sekundaariaineistoksi olisi tullut esimerkiksi alumnitoiminnan dokumentteja. (Huusko & Paloniemi 2006, 164; Vilka 2005, 100.)

3.3 Haastattelu aineistonkeruumenetelmänä

Tutkimukseni aineisto koostuu haastatteluaineistoista, jotka kerättiin puolistrukturoituina haastatteluina eli teemahaastatteluina. Haastattelu on joustava menetelmä ja sopii siitä syystä moniin tutkimuksiin. Haastattelu antaa haastateltavalle mahdollisuuden tuoda esille itseä koskevia asioita vapaasti, sillä haastateltava saa muotoilla vastauksen itse, ilman valmiita vastausvaihtoehtoja. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 34–35.) Haastattelin tutkimustani varten kahden eri ryhmän edustajia, Lapin yliopiston tiedekuntien alumninyhteyshenkilöitä ja Lapin yliopiston alumneneja.

Keskeistä teemahaastattelussa on se, että yksi sen osa-alue, keskusteltavat teemat on ennalta määrätty (Eskola & Vastamäki 2007, 25, 27). Teemahaastattelussa keskustelu etenee etukäteen määritettyjen, tutkittavaan ilmiöön liittyvien teemojen ja niihin liittyvien tarkentavien kysymysten avulla (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 88). Teemahaastattelusta puuttuu siis lomakehaastattelulle tyypillinen kysymysten tarkka muoto, mutta se ei kuitenkaan ole niin vapaa kuin avoin haastattelu (Hirsjärvi & Hurme 2008, 48).

Teemat auttavat hahmottamaan mitä haastateltavalta tulisi kysyä, mutta teemahaastattelun luonteeseen ei kuulu tarkkarajaista suunnitelmaa siitä, miten kysymykset kysytään. Teemaluetelun tehtävä on varmistaa keskustelun kohdentaminen tutkimuksen kannalta tarpeellisiin ja keskeisiin asioihin. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 103.) Teemahaastattelu sopii tutkimukseeni, sillä sen avulla kaikkien haastateltavien kanssa aihe on ennalta määrätty, mutta haastateltavat saavat vapaasti kertoa kokemuksistaan.

Teemahaastattelun teemat auttoivat minua, melko kokematon haastattelijaa, hahmottamaan mitä haastateltavalta tulisi kysyä. Olin luonut itselleni teemojeni mukaiset haastattelurungot ennen haastatteluja. Alumnien ja alumninyhteyshenkilöiden haastatteluja varten minulla oli omat erilliset haastattelurungot. Haastattelurungon tehtävänä oli auttaa keskustelun kohdentamisessa tutkimuksen kannalta tarpeellisiin ja keskeisiin asioihin. Se myös helpotti itseäni keskustelun eteenpäin viemisessä. (Ks. Hirsjärvi & Hurme 2008, 103.)

Alumnien haastattelurungon teemoja olivat alumnitoimintaan mukaan lähteminen, alumnitoiminnan hyödyt alumnille, alumnien ja yliopiston yhteistyö (liite 2). Alumninyhteyshenkilöiden haastattelurungon teemoja olivat yliopiston alumnitoiminta ja alumnien osallistuminen opetukseen, alumnien tuki opiskelijoille ja opiskelijoiden

sitouttaminen alumnien avulla, alumnien elinikäisen oppimisen tukeminen, alumnien tuki tutkimustoiminnalle sekä alumnitoiminnan kansainvälisyys (liite 1). Haastattelurungossa oli kysymyksiä, jotka liittyivät alumnitoiminnan tavoitteisiin, jotka on mainittu Lapin yliopiston alumnitoiminnan toimintasuunnitelmassa (2019). Toimeksiantaja, Lapin yliopisto, pyysi sisällyttämään toimintasuunnitelmansa tavoitteet osaksi haastattelurungon teemoja. Alla olevassa grafiikassa (kuvio 1) kuvataan esimerkin avulla alumniyhteyshenkilöiden haastattelu-teeman rakentumista. Grafiikassa on alumnitoiminnan tavoite ja siitä muotoutunut kehittämiskohde sekä näistä syntynyt alumniyhteyshenkilöiden haastattelun teema.

Alumnitoiminnan tavoitteet	Tavoitteista muotoutuvat kehittämiskohteet	Haastattelun teema 1
Tavoite 1: Alumnien ja yliopiston yhteistyön vahvistaminen	Alumnitoiminnan aktivointi ja houkuttelevuus	Yliopiston alumnitoiminta ja alumnien osallisuus opetuksessa
Tavoite 2: Perusopetuksen ja -tutkintojen työelämävastaavuuden edistäminen	Alumnien osallistuminen opetukseen ja suunnitteluun, työelämäläheisyyden vahvistaminen	
Tavoite 5: Yliopistotoimintojen laadun parantaminen	Alumnien kuuleminen laatutyössä	

KUVIO 1. Esimerkki alumniyhteyshenkilöiden haastattelu-teemojen rakentumisesta

Haastattelut oli tarkoitus suorittaa ensisijaisesti kasvotusten, ja tarpeen vaatiessa puhelimen tai Skype-sovelluksen välityksellä haastateltavien toiveen ja pystyvyyden mukaan. Koronapandemian vuoksi kaikki haastattelut päädyttiin suorittamaan Skype- tai Microsoft Teams -sovelluksen välityksellä. Yhteyshankaluuksien vuoksi osa haastatteluista jouduttiin kuitenkin suorittamaan puhelimitse tai Skype-sovelluksen kautta ilman kuvayhteyttä.

Tutkimukseni aineisto on siis kerätty seitsemästä teemahaastattelusta, näistä neljä on alumninyhteyshenkilöiden haastattelua ja kolme alumnihaastattelua. Haastattelujen kesto vaihteli 30 minuutista 1,5 tuntiin. Alumninyhteyshenkilöiden ja alumnihaastattelujen aineistoja käsiteltiin analyysivaiheessa omina erillisinä aineistoinaan. Alumninyhteyshenkilöille toimitettiin haastattelun teemat etukäteen. Alumneille ei toimitettu haastattelun teemoja etukäteen, lukuun ottamatta yhtä alumnia, joka erikseen pyysi teemoja nähtäväksi ennen haastattelua. Seuraavassa kappaleessa tutkimushenkilöt esitellään tarkemmin.

3.4 Tutkimushenkilöiden esittely

Aineisto kerättiin haastattelemalla Lapin yliopiston alumneja ja Lapin yliopiston tiedekuntien henkilökunnan edustajia. Haastateltavia oli yhteensä seitsemän, kolme alumnia ja neljä alumninyhteyshenkilöä. Haastateltaviksi henkilökunnan osalta valitsin alumninyhteyshenkilöt, joiden oletin tietävän tai saavan etukäteisselvityksellä tietoon tiedekunnan alumnitoimintaan liittyvät käytänteet ja kokemukset. Alumninyhteyshenkilöitä yhdistää useamman vuoden kokemus alumnitoiminnasta. Kokemusvuosia on noin kahdesta vuodesta kuuteen vuoteen. Jokainen heistä tekee alumnityötä oman työnsä ohella, virkanimikkeitä heillä oli joko yliopiston opettaja, lehtori tai hallintopäällikkö. Haastattelupyyntö lähetettiin jokaiselle neljän tiedekunnan alumninyhteyshenkilölle sähköpostilla, ja jokainen heistä suostui haastatteluun.

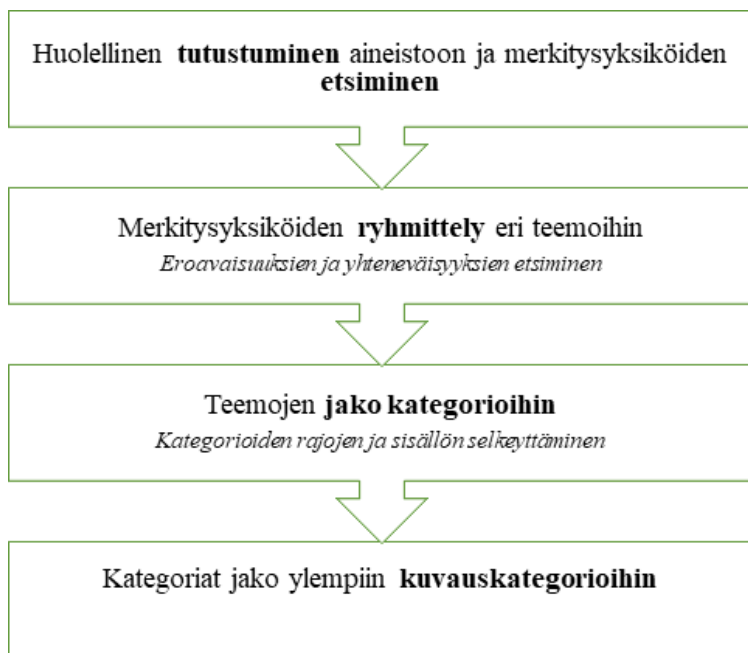
Alumninyhteyshenkilöitä lähestyttiin tutkimuksen tiedotteella ja yhteistyöpyynnöllä, jossa alumninyhteyshenkilöitä pyydettiin kerätä haastatteluteemojen mukaisia tietoja tiedekunnan henkilökunnalta. Alumninyhteyshenkilöt selvittivät mahdollisuuksiensa mukaan tiedekunnan käytänteitä ja kokemuksia. Alumninyhteyshenkilö välitti nämä tiedot tutkijalle yksilöhaastattelussa. Tällä yhteistyöllä pyrittiin suojelemaan haastateltavia poistamalla vastauksen suora yhteys haastateltavaan. Haastateltavien kertomat kokemukset, käytänteet ja käsitykset eivät siis välttämättä ole hänen omiaan, vaan mahdollisesti muiden tiedekunnassa työskentelevien kertomaa. Tästä järjestelyn lisäksi poistin tulososuudesta tiedekuntakohtaisen jaottelun, etteivät vastaukset leimaa tiedekuntien henkilökuntaa tai haastatteluun osallistuvaa alumninyhteyshenkilöä.

Alumnien osalta kohderyhmäksi valikoitui Vuoden alumni -kunniamaininnan saaneet Lapin yliopiston alumnit. Haastateltavien ikää, tiedekuntaa, asuinpaikkaa, ammattia eikä valmistumisvuotta rajattu millään tavalla. Tutkimukseen osallistuneita alumneja yhdistää usean vuoden kokemus alumnitoiminnasta. Kukaan heistä ei osannut sanoa tarkasti, milloin osallistuivat ensimmäiseen alumnitapahtumaansa, mutta he kaikki ovat alumnitoiminnan aktiiveja toimijoita. Suojellakseni haastateltavien anonymiteettia, heidän taustojaan ja työtään ei avata tämän enempään. Jokainen heistä on kuitenkin tällä hetkellä työelämässä. Vuoden alumneiksi valittuja alumneja, joita Lapin yliopistossa on valittu kuusi kappaletta, lähestyttiin sähköpostilla, joka sisälsi tiedotteen ja pyynnön osallistua haastatteluun. Toiveena oli tavoittaa neljä alumnia haastatteluun. Alumnien tavoittaminen osoittautua odotettua haastavammaksi ja hitaammaksi. Tutkimukseen saatiin lopulta kolme alumnihaastattelua.

3.5 Fenomenografisen analyysin vaiheet

Fenomenografisen analyysin vaiheet etenevät tutkittavan ilmiön rajaamisen, ilmiöön liittyvien haastattelujen ja haastattelujen litteroinnin jälkeen analyysivaiheeseen. Analyysin tarkoituksena on löytää yhteneväisiä ja eroavaisia käsityksiä tutkittavasta ilmiöstä. Näistä yhteisistä tai erottavista tekijöistä luodaan erilaisia ryhmiä, joille tutkija määrittää ryhmien merkityssisältöä parhaiten kuvaavat luokitukset. Nämä luokitukset, joita kutsutaan *kuvauskategorioiksi*, muodostavat tutkimustuloksen. (Järvinen & Järvinen 2011, 82–83, Huusko & Paloniemi 2006, 166; Sin 2010, 312.) Perinteisessä fenomenografisessa tutkimuksessa, jota tutkimukseni edustaa, tarkastellaan siis ihmisten erilaisia käsityksiä ja ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä. Kuitenkin fenomenografiassa käsityksiä voidaan tarkastella laajemminkin erilaisten viitekehysten avulla. Tällaisia viitekehyskäsitteitä (frameworks) ovat muun muassa ”mitä” ja ”miten” näkökulmat. Harris (2011) toteaa, että mitä ja miten viitekehykset voivat olla hyödyllinen apu fenomenografisessa analyysissä. Kyseiset näkökulmat tarjoavat tutkijalle mahdollisuuden tarkastella sitä, miksi ihmiset käsittävät ja ymmärtävät asioita eri tavalla ja mitä pitäisi muuttua, jotta heidän käsityksensä muuttuisi. (Harris 2011, 110, 117.) Kuvaan seuraavaksi tarkemmin fenomenografisen tutkimuksen analyysin eri vaiheita ja omia kokemuksia analyysin etenemisestä.

Fenomenografisen analyysin vaiheet on jaettu eri vaiheisiin, vaiheiden määrät ja kuvaukset vaihtelevat eri lähteissä. Perustan tämän tutkimuksen aineiston analyysin Niikon (2003) esittämään neljään vaiheeseen. Vaiheet sekä niihin liittyviä tehtäviä on koottu alla olevaan kuvioon 2.



KUVIO 2. Fenomenografisen analyysin vaiheet (Niikko 2003, 33–37)

Nimesin syntyneet kategoriat seuraavasti: merkitysyksikkö, teema, alakategoria ja yläkategoria (=kuvauskategoria). Kategorioista on kirjallisuudessa ja tutkimuksissa käytetty erilaisia nimityksiä. Noudatin kategorioiden nimeämisessä Niikon teoksen esimerkkiä (ks. Niikko, 2003, 33–37).

Ennen analyysini aloittamista litteroin haastattelunauhoitteet. Kuusi seitsemästä haastattelusta antoi luvan haastattelun nauhoittamiseen. Litteroituani haastattelunauhoitteet, kirjoitin puhtaaksi myös muistiinpanot, jotka olin tehnyt haastattelusta, jota minulla ei ollut lupaa nauhoittaa. Tämän vaiheen jälkeen kirjallista aineistoa syntyi yhteensä 77 sivua. Alumnien aineistoa oli 25 sivua ja 52 sivua oli alumniyhteyshenkilöiden aineistoa. Tutkimushenkilöiden anonymiteetin suojelemisen vuoksi koodasin haastattelut numerokirjain-yhdistelmällä, alumniyhteyshenkilöt AY1–AY4 ja alumnit A1–A3.

Analyysin ensimmäisessä vaiheessa aineistoon tulee tutustua huolella lukemalla se useita kertoja läpi (Niikko 2003, 33; Sin 2010, 315). Fenomenografisessa analyysissä on tavoitteena löytää laadullisesti erilaisia käsityksiä tutkittavasta ilmiöstä (Sin 2010, 315). Luin litteroidut aineistot useaan kertaan läpi, jotta hahmottaisin molemmat aineistot ja niiden muodostaman ko-

konaisuuden paremmin. Aineistoon tutustumisen jälkeen aloin etsiä aineistosta merkityksellisiä ilmaisuja. Tutkimaani ilmiöön liittyvät merkitykselliset ilmaisut olivat ennemminkin lauseita, virkkeitä ja puheenvuoroja, yksittäisten sanojen sijaan. Esimerkkejä löytämistäni merkityksellisistä ilmaisuista ovat:

”kun tämä alumnityö on kaikille vain osa työtä niin se on sellaista joka tahtoo jäädä vähän vähemmälle.”

”Meillä on paljon koulutusalaakohtaisia eroja (alumnitoiminnan järjestämisessä).”

”Me ei olla oikeastaan semmosta erillistä alumnitoimintaa kauheasti tehty, mutta me ollaan nähty, että ne alumnit integroituu meidän toimintaan tosi tiiviisti.”

”tiedekunnasta valmistuneiden kautta on voinut järjestyä esimerkiksi saada rahoitusta ja aiheita opinnäytetöiden tekemiseen.”

Tutkija voi käyttää merkityksellisten ilmaisujen etsinnässä apuna erilaisten kysymysten esittämistä aineistolle (Huusko & Paloniemi 2006, 166). Merkityksellisiä ilmaisuja etsiessäni esitin aineistolle kysymyksiä, kuten

- Millaista toimintaa tiedekunnat ovat järjestäneet alumnien kanssa ja/tai alumneille?
- Mitä alumnitoimintaan liittyviä haasteita haastateltavat tuova esille?
- Mitä alumnitoimintaan liittyviä kehitysideoita tuodaan esille?
- Miten jatkuvaa oppimista luonnehditaan? Mitä jatkuvaan oppimiseen liitetään?

Merkitysyksiköitä oli havaittavissa niin yksittäisistä puheenvuorojen ilmaisuista, kuin kokonaisista puheenvuoroista. Yhdessä puheenvuorossa saattoi myös olla useista tärkeitä merkityksellisiä ilmaisuja. Välillä merkitysyksiköitä oli haastava poimia litteroidusta aineistosta, sillä puheenvuorot olivat paikoin pitkiä ja sisälsivät paljon täytesanoja. Merkitysyksiköitä löytyi molemmat aineistot huomioiden yhteensä 197 kappaletta. Selkeyttääkseni aineiston käsittelyä, ryhmittelin merkitysyksiköt pääilmiöiden mukaisesti tiedostoihin. Pääilmiöt olivat tässä vaiheessa työelämäyhteys, jatkuva oppiminen, osallisuus ja alumnitoiminnan haasteet. Pääilmiöittäin merkitysyksiköt jakaantuivat seuraavasti: Jatkuva oppiminen 37 kappaletta, työelämäyhteys 78 kappaletta, haasteet 82 kappaletta.

Kun tutkimuskysymyksiin ja tutkittavaan ilmiöön liittyvät merkitykselliset ilmaisut, eli merkitysyksiköt olivat löytyneet, siirryin analyysin toiseen vaiheeseen. Analyysin toisessa vaiheessa merkitysyksiköt kootaan, lajitellaan ja ryhmitellään. (Niikko 2003, 33–34.) Etsin merkitysyksiköistä eroavaisuuksia ja yhteneväisyyksiä, joiden perusteella jaoin niitä eri teemoihin. Analyysin kolmannessa vaiheessa syntyneet teemat jaoin sisällön perusteella alakategorioihin. (Ks. Niikko 2003, 33–34.) Tässä analyysin vaiheessa on tärkeää erotella kategoriat selvästi toisistaan, mikä vaatii aikaa ja teemojen uudelleen järjestämistä ja yhdistelyä (ks. Huusko & Paloniemi 2006, 168). Kategorioiden määritelmät tulisi olla selkeät, eikä kategorioiden määritelmät saa mennä limittäin toistensa kanssa (Niikko 2003, 34–36). Tässä tarkastelussa auttoi kategorioiden sisältöjen auki kirjoittaminen (ks. Huusko & Paloniemi 2006, 168). Niikon (2003, 36) mukaan analyysi on mahdollista päättää tähän. Tällöin saaduista kategorioista muodostetaan alatasen kategorioiden joukko, jota pidetään analyysin tuloksena. Alakategorioita oli kuitenkin aineiston laajuuden vuoksi vielä niin paljon, että päätin jatkaa analyysin neljänteen vaiheeseen, jossa alakategorioista muodostetaan laajempia, ylemmän tason kategorioita. Näitä ylemmän tason kategorioita kutsutaan kuvauskategorioiksi, jotka muodostivat analyysini tuloksen. Taulukossa 5 on esimerkkejä analyysini etenemisestä merkitysyksiköstä kuvauskategoriaan asti.

TAULUKKO 5. Esimerkkejä analyysin etenemisestä merkitysyksiköstä kuvauskategoriaan

Merkitysyksikkö	Teema	Alakategoria	Kuvauskategoria
”aattelin että alunnin, esimerkiksi semmonen joka toimii luokanopettajana ja on toiminu montakin vuotta, hällä on työkokemusta montakin vuotta, niin hänestä hän olis tosi iso apu kun hänet jollain tavalla johonkin kurssiin tuotais kertoamaan siitä että minkälainen se on se koulun realiteetit.”	Työelämäyhteys	Työelämätiedon jakaminen	Alumnien osaamisen hyödyntäminen
”Varmasti osaltaan nämä alumnit on paikkaamassa tätä jonkinlaista vajetta siinä opetuspuolella.”	Työelämäosaaminen	Opetukseen osallistuminen	Alumnien osaamisen hyödyntäminen

Kuvauskategorioiden on tarkoitus kuvata ilmiötä yleisellä tasolla ollen niin sanottuja muodollisia yhteenvetoja kuvauksista. Syntyneet kuvauskategoriat voidaan esittää erilaisilla kategorisointisysteemeillä, jotka ovat horisontaalinen, vertikaalinen ja hierarkkinen kategorisointisysteemi.

teemi. Tässä tutkielmassa kuvauskategoriat esitetään horisontaalisesti, sillä ne ovat tasa-arvoisia toisiinsa nähden. Kuvauskategorioiden esittämisessä ei korosteta niiden eroja yleisyydessä tai laadussa. Ainoastaan sisällöllisillä eroilla on merkitystä. (Niikko 2003, 36–38.)

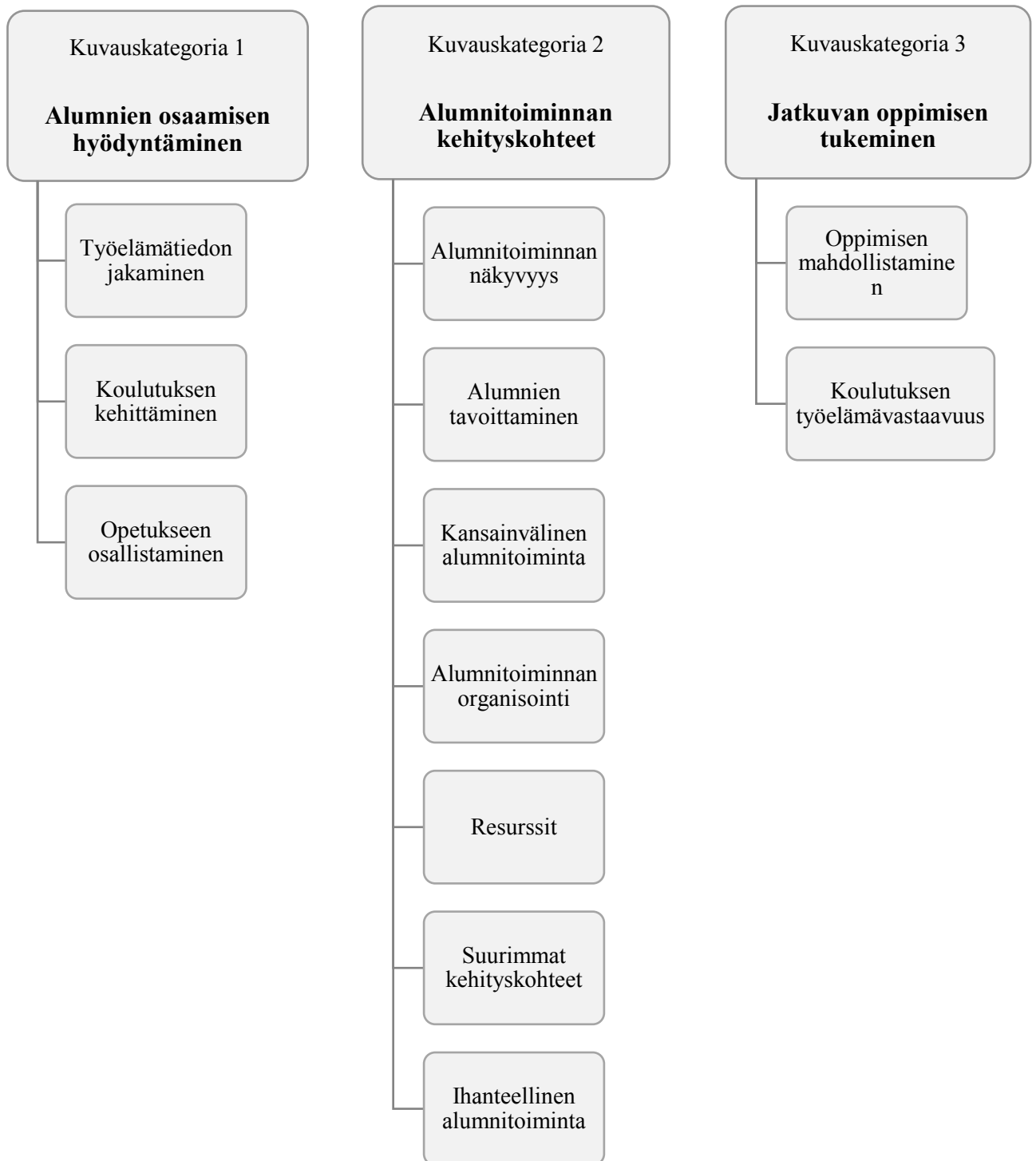
Analyysini tuloksena molemmista aineistoista syntyi kolme kuvauskategoriaa (taulukko 6). Alumniyhteyshenkilöiden aineistosta syntyneet kuvauskategoriat ovat alumnien osaamisen hyödyntäminen, alumnitoiminnan kehittäminen ja jatkuvan oppimisen tukeminen. Alumnien aineistosta syntyneet kuvauskategoriat ovat alumnien osaamisen hyödyntäminen, alumnitoiminnan kehittäminen ja jatkuva oppiminen.

TAULUKKO 6. Alumniyhteyshenkilöiden ja alumnien aineistojen kuvauskategoriat

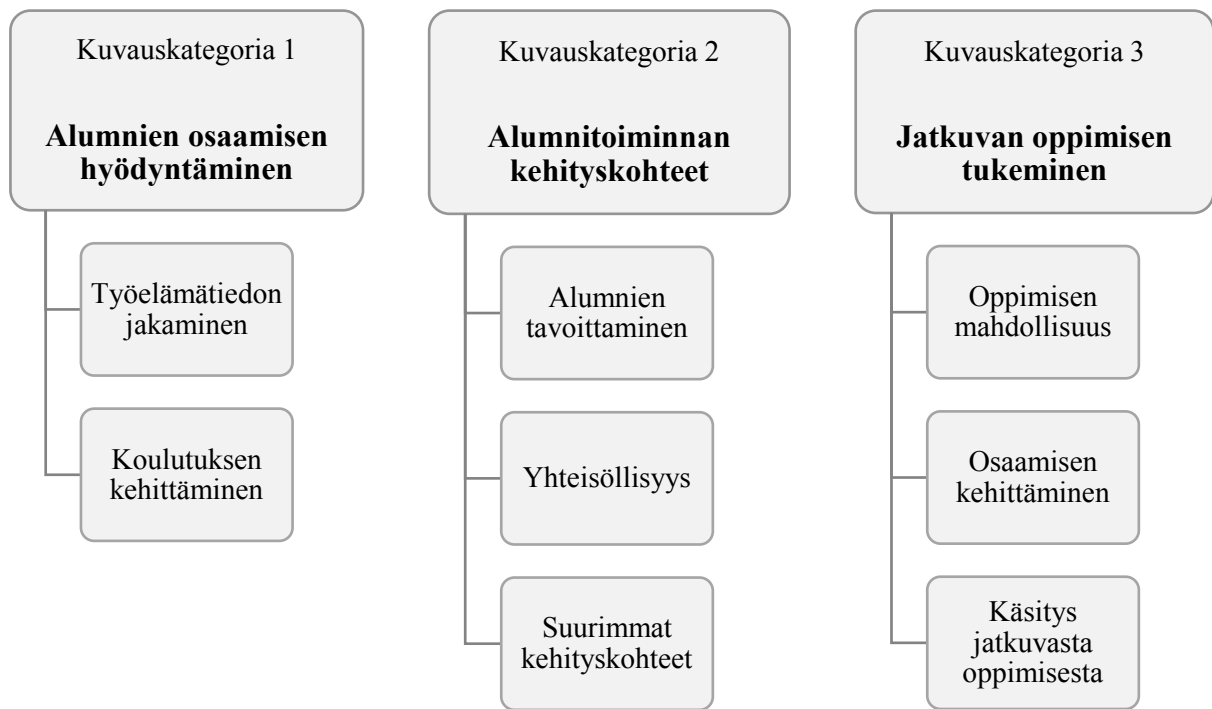
Kuvauskategoriat

Alumniyhteyshenkilöiden aineisto	Alumnien aineisto
1. Alumnien osaamisen hyödyntäminen	1. Alumnien osaamisen hyödyntäminen
2. Jatkuvan oppimisen tukeminen	2. Jatkuva oppiminen
3. Alumnitoiminnan kehityskohteet	3. Alumnitoiminnan kehityskohteet

Vaikka näillä kahdella aineistolla oli erilaiset haastattelurungot, vastauksissa korostuivat samat teemat, jotka näkyvät myös syntyneissä kuvauskategorioissa. Samankaltaisten kuvauskategorioiden vuoksi esittelen kahden eri aineistoni tuloksia rinnakkain. Tulosluvuissa esittelen fenomenografisen analyysin tuloksena syntyneet ylemmän tason kategoriat (kuvauskategoriat) ja alemman tason kategoriat (alakategoriat) molemmista aineistoista (kuviot 3 ja 4). Kategorioiden kuvaamisen lisäksi, kuvaan tuloksia myös aineistosta esiin nousseilla tärkeillä ilmaisuilla, jotka esitetään haastateltavien suorina lainauksina. Tulosluvut vastaavat tutkimukseni kolmeen tutkimuskysymykseen.



KUVIO 3. Alumninyhteyshenkilöiden aineistosta muodostuneet tutkimuksen tulokset, eli kuvauskategoriat sekä niiden alakategoriat



KUVIO 4. Alumnien aineistosta muodostuneet tutkimuksen tulokset, eli kuvauskategoriat sekä niiden alakategoriat

4 Alumnien osaamisen hyödyntämisestä

Ensimmäinen kuvauskategoria molemmissa aineistoissa kokosi tiedekuntien alumnitoiminnan käytänteitä ja kokemuksia alumnien ja tiedekuntien yhteistyöstä. Kuvauskategoriaa kuvaavaksi nimeksi muodostui *Alumnien osaamisen hyödyntäminen*. Kaikki haastateltavat eivät maininneet samoja asioita, mutta jokainen kuitenkin puhui yliopiston ja työelämän yhteistyön eri muodoista, sekä alumnien roolista ja osallistumisesta. Vuorovaikutus ja yhteistyö alumnien ja yliopiston välillä ei kuitenkaan aina ole kulkenut alumnitoiminnan nimen alla, vaikka kyseessä olisikin alumnin ja tiedekunnan yhteistyö.

”Me ei olla oikeastaan semmosta erillistä alumnitoimintaa kauheasti tehty, mutta me ollaan nähty, että ne alumnit integroituu meidän toimintaan tosi tiiviisti.”

AYI

Kokosin tähän osioon kaikki alumnien ja Lapin yliopiston tiedekuntien mainitsevat yhteistyön muodot, vaikka aineistosta kävi ilmi, ettei yhteistyötä tapahtumahetkellä tehty varsinaisesti alumnitoiminnan nimissä. Aineistoista selvisi, millaisilla tavoilla yliopiston ja työelämän yhteyttä ylläpidetään alumnien kautta, sekä millaisia hyötyjä yhteistyön edistämisestä on sekä alumneille että yliopistolle. Vastaan tässä tulokappaleessa tutkimuskysymykseeni: Miten alumnien osaamista hyödynnetään Lapin yliopiston alumnitoiminnassa?

Seuraavaksi esittelen *Alumnien osaamisen hyödyntäminen* -kuvauskategorian alakategoriat, joita ovat työelämätiedon jakaminen, koulutuksen kehittäminen, ja opetukseen osallistuminen (taulukko 7). Kaksi ensimmäiseksi mainittua alakategoriaa löytyvät molemmista aineistoista.

TAULUKKO 7. Alakategoriat kuvauskategorialle ”Alumnien osaamisen hyödyntäminen”

Alumniyhteyshenkilöiden aineisto	Alumnien aineisto
Työelämätiedon jakaminen	Työelämätiedon jakaminen
Koulutuksen kehittäminen	Koulutuksen kehittäminen
Opetukseen osallistuminen	

4.1 Työelämätiedon jakaminen

Lapin yliopiston alumnitoiminnan toimintasuunnitelmassa yhtenä tavoitteena on perusopiskelijoiden työllistymisen edistäminen. Toimintasuunnitelman mukaan tavoitteeseen pääsyn mahdollistavat kehityskohteet ovat alumnien antama työelämäohjaus sekä tuki opinnäytetöihin ja harjoittelupaikkoihin. (Lapin yliopisto 2019, 5.) Alumnien jakamaa työelämätietoa pidettiin alumninyhteyshenkilöiden aineiston mukaan alumnitoiminnassa merkittävänä osa-alueena. Alumninyhteyshenkilöiden vastaukset vastaavat yliopisto-opiskelijan ammattikuvan kehittymistä tutkineen Mäkisen ajatusta, jonka mukaan opiskelijoiden olisi tärkeää saada tietoa työelämästä jo opintojen aikana (Mäkinen 2004, 73). Jokainen neljästä alumninyhteyshenkilöstä mainitsi alumnien opiskelijoille jakaman työelämätiedon tärkeyden. Asia tuli alumninyhteyshenkilöiden aineistossa esille joko jo olemassa olevana alumnitoiminnan muotona tai alumnitoiminnan muotona, jota toivottiin jatkossa. Jo olemassa olevia yhteistyön muotoja olivat alumnien osallistuminen puhujina seminaareihin ja opintokursseille sekä osallistuminen alumnien ja opiskelijoiden yhteiseen tapahtumaan. Kaikkia näitä järjestettyjä tapahtumia ei välttämättä ole järjestetty osana alumnitoimintaa.

”Uskon että se olis hirvittävän hyödyllistä että jollain tapaa saatais meidän alumneja vaikka kertomaan ihan arjestaan, Se olis todella hyödyllistä. Tällä hetkellä opiskeleville. AY2”

”...joillain luennoilla, ja kursseilla, ja seminaareissa kun on ollu näitä alumnien puheenvuoroja, hehän sitten kertoo siitä oman alan työstä.” AY1

Alumnien kokemukset työelämästä hyödyttävät opiskelijoita suoraan, sillä alumnien vinkit auttavat opiskelijoita kerryttämään tulevaa työelämää varten sopivaa osaamista. Alumneilla on mahdollisuus tarjota opiskelijoille työelämän tuoreimmat tiedot, sekä kertoa kokemuksiaan ja tuoda ilmi työelämässä tarvittavaa osaamista. (Mattila 2018; Tampereen yliopisto 2020.) Alumninyhteyshenkilöiden haastatteluista kävikin ilmi, että alumnien koetaan antavan opiskelijoille arvokasta tietoa työllistymismahdollisuuksista, urakehityksistä, työelämän realiteeteista ja odotuksista. Alumnit näin ollen tukevat työelämäorientaatiota, joka sisältää yksilöllisen työelämäsuhteen, kuten käsityksen työstä, työelämätiedot ja -taidot sekä työllistymisvalmiuden, kuten käsityksen työllistymisestä (Penttinen ym. 2011, 99, 100, 102–104).

”...mutta sitten me voidaan tuua siihen (teorian opetuksen) rinnalle tämmönen ihminen, joka on oikeasti tehny jotakin työtä ja tuotas sitä kentän ääntä siihen. Että sellasta oon tehny muissa puitteissa mutta en ole ajatellut sitä alumnilähtökohtana.” AY4

Erityisesti generalistialojen koulutuksessa alumnien vuorovaikutusta opiskelijoiden kanssa pidettiin tärkeänä, sillä koulutus ei ohjaa suoraan mihinkään tiettyyn ammattiin. Mäkisen (2004, 69) tekemä tutkimus vahvistaa alumniyhteyshenkilöiden käsityksiä työelämätiedon tärkeydestä, varsinkin generalistialojen opiskelijoilla. Alumniyhteyshenkilöiden mukaan opiskelijat ovat ilmaisseet epävarmuutta, jota alumnien kokemuksilla ja työelämätiedolla voidaan hälventää.

”jos aatellaan (laaja-alaisen koulutuksen) puolella, niin alumnien osallisuus näissä kursseissa on tosi tärkeää, koska hehän sitten kertovat, että minkälaisia työmahdollisuuksia on ja mihin kaikkeen näillä opinnoilla voi sijoittua.” AY2

Alumnien aineistossa työelämätiedon jakamista pidettiin valmennuksena työelämää varten: opiskelijan odotetaan olevan valmistuessaan työkykyinen ja alumneilta saatu tieto työelämän odotuksista nähtiin edistävän tätä. Myös Tuonosen ym. (2019) työelämätaitojen kehittymistä yliopisto-opintojen aikana tutkineessa tutkimuksessa pohdittiin opiskelijan valmiutta työelämään yliopisto-opintojen jälkeen. Tutkimuksen tuloksissa todettiin muun muassa, etteivät työelämävalmiudet kehittyneet opintojen aikana yhtä korkealle tasolle, kuin niiden tärkeys arviotiin työelämässä. (Tuononen ym. 2019, 16.) Haastatteluun osallistuva alumni kertoo, että opiskelijoita alumni auttaakin parhaiten juuri kertomalla työelämän käytäntöjä.

”Kuitenkin se perustutkinto-opiskelija, oli ala mitä tahansa, on oltava valmistautunut ja ikään kuin työkykyinen, niin mitä enemmän jo opiskeluvaiheessa jo pysyy niitä ärsykeitä ja esimerkkejä siitä mikä odottaa, kun ovista ensi kerran lähtee, niin sitä valmiimpia he siihen on.” A1

Hohenthalin ym. (2012, 20) mukaan alumnit pystyvät tarjoamaan opiskelijoille hyödyllisen yhteyden työelämään mahdollistamalla opiskelijoille harjoittelupaikkoja sekä esittämällä ajankohtaisia lopputyön aiheita. Tutkimukseen osallistuneilla oli harjoittelupaikkojen ja lopputöiden osalta vastaavia käsityksiä. Sekä alumniyhteys henkilöiden että alumnien aineiston perusteella alumnien jakama työelämä tieto voi edistää opiskelijan lopputyön aiheen valintaa. Yksikään alumniyhteys henkilö ei kuitenkaan maininnut tiedekuntien keräävän pro gradu -aiheita järjestelmällisesti, mutta aihe-ehdotusten uskottiin tulevan esille opiskelijoiden ja alumnien sosiaalisten kanssakäymisten kautta. Kolme neljästä haastatellusta alumniyhteys henkilöstä mainitsi aineistossa hyödyntävänsä alumnien työelämä tietoa ja osaamista myös opiskelijoiden harjoitteluohjaajina sekä yhden tiedekunnan osalta myös pääsykokeiden valitsijajoukossa.

”...valmistuneiden kautta on voinut järjestyä esimerkiksi rahoitusta ja aiheita opinnäytetöiden tekemiseen. AY3”

”Mulla ei ole varmaa tietoa, mutta veikkaan että niitä (gradu aiheita) ei järjestelmällisesti kerätä, vaan ne tulee jonkunlaisen työelämäkytköksen kautta. AY2”

Jokainen neljästä alumniyhteys henkilöstä kertoi tiedekuntien hyödyntävän alumnien osaamista myös erilaisten hankkeiden kautta. Alumnien osallistumista hankkeisiin ei kuitenkaan aineiston perusteella ole tehty alumnitoiminnan nimissä, sillä hakuprosessissa paikkoja ei voi kohdistaa suoraan alumneille. Yhden haastateltavan mukaan toteaa alumnistatuksen olevan kuitenkin hyödyksi hakuvaiheessa.

”Sitten kuitenkin, myös sitten valintaprosessissa se, että on alumni, niin sillä ajatellaan, että sillä on näihin meidän kehittämishankkeisiin niinku sitä osaamista.” AY1

”kun yksi alumnitoiminnan tehtävä on se, että me saadaan tietoa työelämästä. Näen, että kun meillä on tällaisia kehittämishankkeita, missä me työelämää kehitetään ja palkataan niitä kentän toimijoita, niin silloin se alumnitoiminnan tavoite siitä, että koulutusorganisaatiolla on tietoa työelämän tarpeesta, niin se toteutuu.” AY1

4.2 Opetukseen osallistaminen

Yksi Lapin yliopiston alumnitoiminnan toimintasuunnitelmassa mainituista alumnitoiminnan tavoitteista on perusopetuksen ja tutkintojen työelämävastaavuuden edistäminen. Toimintasuunnitelmassa mainitut keinot tämän tavoitteen saavuttamiseksi ovat alumnien osallistaminen opetukseen ja sen suunniteluun, sekä työelämäläheisyyden vahvistaminen. (Lapin yliopisto 2019, 5.)

Alumnien opetukseen osallistamisen osalta tämä tavoite toteutuu jokaisella tiedekunnalla. Tiedekuntien välillä on aineiston perusteella kuitenkin eroja alumnien tarjoaman opetuksen säännönmukaisuudessa, tarkoituksenmukaisuudessa ja määrässä. Alumnien osallistamista opetukseen ei kuitenkaan ole kaikissa tapauksissa pidetty osana alumnitoimintaa. Tällaisesta tapauksesta esimerkkinä on valmistunut, joka on työllistynyt yliopistolle heti valmistuttuaan.

”Meillähän on tiedekunnan siinä perusarjessa eli opetuksessa valtavan paljon alumneja mukana ihan viikottain kuukausittain vuodesta toiseen.” AY3

”Minusta tuntuu, että ainakin meidän tiedekunnassa ne alumnit mitkä on matkassa on semmosia jotka on tavallaan, heti kun ovat valmistuneet, niin ovat samantien jääneet jollain tapaa meille töihin... mie en usko, että minkään varsinaisen alumnitoiminnan kautta alumneja pyydetään opettamaan. ainakaan niin isoissa määrin,”. AY2

”Sivutoimisen tuntiopetuksen määrästä en osaa kovin tarkasti sanoa, mutta silloin kun sivutoimista tuntiopetusta on niin yleensä hekin ovat alumneja.” AY1

Aineiston perusteella käytännöt opetukseen osallistamisesta vaihtelivat tiedekuntien sisällä. Esimerkki vaihtelevasta käytännöstä löytyy tiedekunnasta, jossa on tarjolla ammattiin suuntaavaa koulutusta sekä laaja-alaisempaa koulutusta. Haastateltava esitti, että ammattiin suuntaavassa koulutuksessa alumneja on helpompi osallistaa suoraan opetukseen, kun taas laaja-alaisessa koulutuksessa tämä on haastavampaa.

4.3 Koulutuksen kehittäminen

Alumniyhteyshenkilöiltä kysyttiin, onko alumneja otettu mukaan opetuksen suunnitteluun. Kysymyksessä syntyneistä keskusteluissa puhuttiin opetussuunnitelmatyöstä, kehitystyöryhmistä ja palautekeskusteluista. Alumnien osallistuminen opetuksen suunnitteluun on opetuksen lisäksi yksi alumnitoiminnan toimintasuunnitelmaan sisällytetyistä keinoista edistää perusopetuksen ja tutkintojen työelämävastavuutta. Työelämän tarpeiden huomioiminen tutkintojen suunnittelussa on myös Opetusministeriön asettaman työryhmän muistion mukaan yksi tutkintojen kehittämistä ohjaavista virikkeistä. (Lapin yliopisto 2019, 5; Yliopistojen kaksipuolaisen tutkintorakenteen toimeenpano 2002, 7–9.) Sekä alumniyhteyshenkilöiden että alumnien aineistojen perusteella alumneja ei kuitenkaan ole systemaattisesti otettu mukaan opetussuunnitelman kehittämiseen yhdessäkään tiedekunnassa. Yksi haastateltu alumniyhteyshenkilö nosti kuitenkin työelämäprofessuurien merkityksen koulutuksen kehittämisessä esille. Yksi haastateltavista kertoi alumnien mukaan tuomisen opetussuunnitelmatyöhön olleen tiedekunnan kehittämispäivien puheenaiheena. Idea sai haastateltavan mukaan kannatusta, mutta varmuutta siitä, onko ajatus edennyt käytäntöön, ei ollut. Toinenkin haastateltu alumniyhteyshenkilö kertoi asiasta olleen puhetta, mutta opetussuunnitelman kehittämistyöhön alumneja ei ole vielä pystytty kutsumaan.

”Mie en tällä hetkellä kuulu siihen opstyöryhmään, ollenkaan mihinkää, mutta se nostettiin yhdeksi tärkeäksi asiaksi siellä kehittämispäivillä. Mutta nyt sitten tietenkin, en sitten tiää kuinka nopeasti pyörät pyörivät ja onko heitä osallistettu tällä hetkellä vielä sitten tähän.”AY2.

Tutkimukseen osallistuneista alumneista ei kukaan ollut osallistunut opetussuunnitelmaa kehittäviin työryhmiin. Yksi haastatelluista alumneista koki, ettei hänellä olisi omien työvelvollisuuksien vuoksi edes mahdollista osallistua kehitystyöhön. Alumnien osallistamisen helpottamiseksi alumniyhteyshenkilöiden aineistossa ehdotettiin Webropol-kyselyn toteuttamista.

Alumniyhteyshenkilöiden haastatteluaineiston perusteella tiedekunnissa alumneilta saatiin kuitenkin palautetta koulutuksen kehittämisestä, ja kentän tarpeesta koettiin olevan tietoa. Reaaliaikaisen työelämäpalautteen saaminen liittyykin Lapin yliopiston toimintaa ohjaavaan arvoon (kriittisyys ja emansipatorisuus) (Lapin yliopisto 2019, 3). Yliopiston laatutyön keskeisenä osana on palautetiedon kerääminen ja hyödyntäminen. Saadun palautteen avulla opintojen

vastaavuutta työelämän vaatimukseen voidaan parantaa, koska palaute sitten kurssin tai kokonaisen opintokokonaisuuden sisältöä. (Hohenthal ym. 2012, 37; Parpala, Löfström & Kaivola 2009, 396, 39.) Alunneilta saatua palautetta pidettiin tärkeänä osana koulutuksen kehitystyössä ja koulutuksen työelämävastaavuuden varmistamisessa. Palautteen keräämiseen ei kuitenkaan ole virallista tai säännöllistä järjestelmää (systematiikkaa), vaan palautetta koulutuksesta saadaan vapaamuotoisissa tilaisuuksissa. Laatutyössä palautteen keräämisessä olisi kuitenkin olennaista kerätä palautetta säännöllisesti ja järjestelmällisesti (Parpala, Löfström & Kaivola 2009, 396, 399).

”Me ollaan saatu meidän alunneilta palautetta esimerkiksi siitä miten meidän tulis kehittää tätä koulutusta ja näitä tutkintoja. Eli tää on niinku osa tätä laadunvarmistusjärjestelmää myöskin. Tärkeä asia jotta se tutkinto ja sen tuoma osaaminen on sitten relevanttia kun opiskelija valmistuu ja siirtyy sitten sinne työelämään.” AY3

Yksi tutkimukseen osallistuneista alunneista koki saaneensa mahdollisuuden jakaa asiantuntemustaan ja näkemyksiään koulutuksen kehittämisestä, mutta oli epävarma omista vaikutusmahdollisuuksistaan. Kuulluksi tuleminen lisäksi epävarmuutta aiheutti myös käsitys yliopiston hidasliikkeisyydestä muutosten edessä.

”On kyllä sitä (palautetta) niin kuin kysyttykin mutta sitä että missä määrin aina korvat kuulee...yliopisto nimenomaan sehän on niinku semmonen, mun mielestä kuitenkin omalla tavallaan semmonen kohtuu hidasliikkeinen laitos.” A2

5 Jatkuvan oppimisen tukeminen

Tutkimukseni analyysin toinen kuvauskategoria molemmissa aineistoissa liittyy jatkuvaan oppimiseen. Kuvauskategoriat ovat jatkuvan oppimisen tukeminen ja jatkuva oppiminen. Esitellen tässä kappaleessa kuvauskategorioiden alakategoriat, jotka ovat: oppimisen mahdollistaminen, oppimisen mahdollisuus, koulutuksen työelämävastaavuus, osaamisen kehittäminen ja käsitys jatkuvasta oppimisesta (taulukko 8)

Alumnien aineistosta kävi ilmi, miten haastatellut alumnit käsittävät jatkuvan oppimisen ja minkälaisia mahdollisuuksia ja merkityksiä siihen liittyy. Alumninyhteyshenkilöiden aineistosta selvisivät ne alumnitoiminnan toimet, joiden uskotaan edistävän alumnien jatkuvaa oppimista. Käyn tässä luvussa läpi molempien aineistojen tulokset alakategorioiden kuvaamisen ja aineistosta poimittujen suorien sitaattien avulla. Vastaan tässä tulokappaleessa toiseen tutkimuskysymykseeni: Miten alumnitoiminta tukee jatkuvaa oppimista?

TAULUKKO 8. Alakategoriat kuvauskategorialle ”Jatkuvan oppimisen tukeminen” (alumninyhteyshenkilöiden aineisto) ja ”Jatkuva oppiminen”(alumnien aineisto)

Alumninyhteyshenkilöiden aineisto	Alumnien aineisto
Oppimisen mahdollistaminen	Oppimisen mahdollisuus
Koulutuksen työelämävastaavuus	Osaamisen kehittäminen
	Käsitys jatkuvasta oppimisesta

Tässä tutkimuksessa haastateltavien kanssa käytettiin sekä jatkuvan oppimisen että elinikäisen oppimisen käsitteitä. Haastateltavilta ei kysytty käsityksiä näiden kahden käsitteen eroista, eikä sitä pidetä tässä tutkimuksessa olennaisena asiana. Käsitteiden samankaltaisten, mutta haasteellisten määrityksien takia, tässä tutkimuksessa näitä kahta käsitettä käytettiin rinnakkain, toistensa synonyymeina. Molempia käsitteiden ymmärrettiin tarkoittavan oppimista elämän eri vaiheissa ja tilanteissa.

5.1 Käsitys jatkuvasta oppimisesta

Haastatteluissa alumneja pyydettiin kertomaan miten he ymmärtävät jatkuvan oppimisen (tai elinikäisen oppimisen). Kaksi kolmesta alumnista kuvasi jatkuvaa oppimista muutoksen kautta. Alumnit kuvasivat jatkuvan oppimisen tarkoittavan heille yhteiskunnan muutoksessa mukana pysymistä. Muutos, kuten digitalisaatio ja muuttuneet työntekemisen tavat, vaativat uusien asioiden omaksumista. Uuden oppimista vaativat myös erilaisten ihmisten kanssa työskentely. Aineiston mukaan uuden työsukupolven kohtaaminen voi tuoda esiin erilaisia ajatusmalleja, joiden vuoksi ymmärrys ja sopeutuminen ovat välttämättömiä.

”Niin tavallaan se (jatkuva oppiminen) jotenkin niinku siinä yhteiskunnan muutoksessa mukana pysyminen eri taitojen ja ajatusmaailman näkökulmasta. ” A1

”Työelämään tulevan sukupolven ajatusmaailma on aivan täysin erilainen, työnteon tavat, ajatusmallit mitä työn tekemiseen liittyy ovat aivan toisenlaiset. On niinku pakko ymmärtää, sopeutuu ja mukautuu.” A1

Jatkuvaa oppimista kuvattiin myös kehityskaarena, jossa oppimisen koettiin alkavan vasta valmistumisen jälkeen. Tässä kehityskaaressa jatkuvaa oppimista ei kuvattu ainoastaan muutoksen seuraajana vaan mahdollisuutena pitää itsensä aktiivisena. Osoitettiin halu jatkaa koulutautumista ja uuden oppimista myös eläkeiässä, vaikka työ ja työelämässä tapahtumat muutokset eivät sitä enää vaatisikaan. Valmistumisen jälkeen työelämässä tapahtuvaa oppimista pidettiin välttämättömänä, sillä koulumaailman koettiin kulkevan jäljessä ”oikeaa työelämää”. Myös Tynjälän ym. (2004) yliopistokoulutuksen antamia valmiuksia tutkivassa tutkimuksessa ilmeni vastaavia käsityksiä. Noin neljäsosa Tynjälän tutkimukseen osallistuneista koki yliopistokoulutuksen olevan jäljessä työelämän kehitystä. (Tynjälä ym. 2004, 102.)

”Kyllä mä oon ite huomannu sen miten koulumaailma kulkee jäljessä oikeeta työmaailmaa. siinä vaiheessa kun ihmiset astuu koulun ovesta sisään ja koulun ovesta ulos niin suurin osa tiedosta on jo täysin vanhentunut.” A2

Yleisintä oppimisen muotoa, tahatonta informaalista oppimista kuvataan tyypillisimmäksi oppimistilanteeksi. Ympärillä tapahtuvat jatkuvat muutokset vaativat nopeatempoista sopeutumista, mikä vauhdittaa oppimista. Kyseessä on silloin suunnittelematonta ja usein ei-tiedostettua oppimista. (Jarvis 2010, 42–43.) Samanlainen näkemys ilmeni myös tässä tutkimuksessa, jossa yksi haastateltavista koki jatkuvan oppimisen käsitteen olevan ”vanhentunut”, sillä kaikki mitä tehdään, on uuden oppimista, joustamista ja sopeutumista. Se on siis läsnä koko ajan ilman erillistä pyrkimystä ja sitä ajaa tarve löytää ratkaisu tilanteeseen, jota ei ole aikaisemmin kohdannut.

”Siis musta se on vähän pöljä, tai vähän vanhentunut, vähän hassu sana, koska mun mielestä tavallaan koko se mitä me tehdään, niin eihän tää oo mitään muuta kuin sopeutumista uusiin tilanteisiin, ja sitä kautta täytyy vaan löytää ratkaisuja ja tavallaan joustaa. Ei voi sanoa että päiväkään jolloin ei olis tehny jotain uutta” A2

5.2 Oppimisen mahdollistaminen

Jatkuvan oppimisen edistäminen on yliopistolain (558/2009) mukaan yksi yliopiston perustehtävistä. Lapin yliopiston osalta jatkuvan oppimisen tukeminen on huomioitu myös heidän alumnitoimintansa toimintasuunnitelmassa. Toimintasuunnitelmaan on sisällytetty yhdeksän tavoitetta, joista yksi on jatkuvan oppimisen vahvistaminen. (Lapin yliopisto 2019, 4–7.) Tutkimukseen osallistuneilta alumniyhteyshenkilöiltä ja alumneilta kysyttiin muun muassa, millaisilla tavoilla jatkuvaa oppimista tiedekunnan alumnitoiminnalla on edistetty ja millaisia käytäntöjä oppimismahdollisuuksista on.

Kaikki tiedekunnat kertoivat organisoivansa jatko- ja täydennyskoulutuksia tai seminaareja, joiden nähtiin edistävän alumniensa jatkuvaa oppimista. Kolme neljästä tiedekunnasta kertoo kutsuvansa alumneja kyseisiin koulutuksiin tai seminaareihin. Alumniyhteyshenkilöiden mukaan alumneille tarjoutuu näin ollen mahdollisuus formaaliin ja nonformaaliin oppimiseen. (Ks. Silvennoinen 2004, 67.) Avoimen yliopiston ja kesäyliopiston opintotarjonta mainittiin myös alumniensa jatkuvan oppimisen mahdollistajana, vaikka suoraa yhteyttä alumnitoimintaan ei tiedekunnassa nähtykään.

”Ollaan myös pyritty järjestään semmosia täydennyskoulutushankkeita tai ainakin jonkunlaisia seminaareja, joihin myös on näitä alumneja kutsuttu.” AY1

Alumnien aineiston perusteella täydennyskoulutukset nähtiin hyvänä mahdollisuutena jatkuvalla oppimiselle. Alumnitoiminnan roolia ei kuitenkaan koettu yhtä tärkeänä jatkuvan oppimisen edistämisessä kuin alumnin omaa roolia. Halu hakeutua oppimaan ja halu oppia uutta on aina alumnista itsestään kiinni. Alumnitoiminnalla ja tiedekunnalla koettiin kuitenkin olevan rooli jatkuvan oppimisen edistämisessä luomalla mahdollisuuksia oppimiselle. Alumneille jaettu tieto täydennyskoulutusmahdollisuuksista koettiin helpottavan päätöstä uusien opintojen aloittamisesta. Koulutusten markkinointia ja opiskelijoiden tavoittamista pidettiin aikaisempien tutkimusten (ks. Aittola ym. 2018) mukaan yhtenä haasteena aikuisille tarkoitettujen avointen korkeakouluopintojen järjestämisessä. Alumninyhteyshenkilöiden ja alumnien aineistosta ei ilmennyt samaa haastetta, mutta alumnien aineistossa korostui kuitenkin tiedottamisen tärkeys. Koulutustarjonnasta ja erityisesti erilaisista opiskelumuodoista tiedottaminen koettiin positiiviseksi tekijäksi opiskelupäätöstä tehdessä. Haastateltu alumni koki, ettei moni alumni tiedä opiskelua helpottavista etä-/ verkko-opiskelumahdollisuuksista.

”...se (opiskelemaan lähteminen) on paljon helpompaa ku sulla on jatkuva tieto siitä tarjonnan virrasta mitä siellä on ja miten sitä toteutetaan et esimerkiksi mun aikaiset opiskelijat, niillä ei oo, uskallan väittää ettei niillä ole tänä päivänä edes tietoa että miten tänä päivänä yliopistolla opiskellaan.” A2

Alumnien jatkuvan oppimisen edistämisessä kaksi tiedekuntaa kertoi kokeneensa haasteelliseksi alumnien osallistumisen mahdollistamisen. Haasteeksi koettiin toiselle paikkakunnalle muuttaneiden alumnien osallistumisen mahdollistaminen, sillä heille lähikontaktissa järjestetyt täydennyskoulutukset vaativat suurempaa ajallista uhrausta kuin paikkakuntalaisille. Ratkaisuksi nähtiin panostaminen verkko-opiskelutarjontaan. Myös Työelämälähtöinen avoin korkeakouluopetus -hankkeessa todettiin joustavien opiskelumahdollisuuksien olevan ratkaisu, kun tavoitellaan ketteriä opiskelumahdollisuuksia aikuisille (Aittola, Siekkinen, Hakanurmi & Karjalainen 2018, 33). Pitkiä etäisyyksiä ei nähty ainoana haasteena, sillä haasteeksi mainittiin myös kouluttautumisen ja oman työn yhdistäminen aikataulullisesti.

”Se että miten mahdollistaa se että ihmiset pystyy osallistumaan oli ne niinkö tosiaan missä paikassa tahansa. Että se esimerkiksi että jos asut tuolla Suomen ihan kolkassa niin kyllä se on eri asia sieltä lähteä vaikka Rovaniemelle koulutukseen vaikka muutamaksi tunniksi. Se on kokopäivän homma, kun taas toiset voi vaan kävästä. Tämmöset etäkoulutusmahdollisuudet niitten järjestäminen olis tosi tärkeää.” AY2

”Minusta haaste on myös se, että miten ne työnantajat mahdollistaa semmoisen osallistumisen--- On toivotettu kentän (väki) tervetulleeksi seminaariin, niin sitten se tarkoittaa sitä, että pitää saada vapaata sieltä omasta työstä.” AY1

Osallistumisen mahdollistamiseksi tiedekunnassa tarjotaan alumneille tutkimuskonferenssin ilmaista sisäänpääsyä. Ilmaisen sisäänpääsyn haluttiin houkuttelevan alumneja osallistumaan tapahtumaan, jossa alumneille nähtiin olevan tarjolla ammatillista kehitystä ja verkostoitumisen mahdollisuuksia. Kalliin sisäänpääsyn koettiin mahdollisena kynnyksenä osallistumiselle, varsinkin mikäli koulutuksen tieteellisen sisällön hyödyntämistä omassa käytännön työssä oli haastava nähdä ja perustella itselle ja työnantajalle.

”...sitten jos on tämmönen tutkimuskonferenssi, jossa osallistumismaksut on useita satoja, niin on ehkä vähän epäselvä mikä se suora hyöty omalle käytännöntyölle on niin, niin me ollaan erilaisia konsteja yritetty miettiä, että se osallistuminen ois osalle alumneista ilmaista.” AY1

5.3 Koulutuksen työelämävastaavuus

Lapin aikuiskoulutusta ja jatkuvan oppimisen tukemista kehittävän hankkeen mukaan aikuis-koulutuksen tulee vastata työelämässä olevien kysyntää pysyäkseen houkuttelevana (Kivekäs 2012, 23). Myös tässä tutkimuksessa kävi ilmi, että täydennyskoulutusten työelämäyhteyttä ja työelämävastaavuutta pidettiin tärkeänä käytännön alumnityössä ja sen suunnittelussa. Koulutuksien työelämäyhteys nähtiin hyvänä motivaattorina alumnien houkuttelemiseksi täydennyskoulutusten pariin ja tätä kautta työelämäyhteys koettiin tärkeänä osana jatkuvan oppimisen edistämisessä. Alumninyhteyshenkilöiden käsitystä koulutuksen työelämäyhteyden merkityksestä opiskelijoiden houkuttelemiseksi tukee myös Aikuiskoulutukseen osallistuminen 2017 -

tutkimus, jonka mukaan aikuiset tyypillisimmin osallistuivat koulutukseen työhön tai ammattiin liittyvistä syistä (Suomen virallinen tilasto 2018). Koulutusohjelmilla, joilla ei kouluteta suoraan mihinkään tiettyyn ammattiin, haasteena on kuitenkin löytää tätä täydennyskoulutuksen työelämäyhteyttä.

”Mitä isoja kysymyksiä ja mitä keskusteluja tuolla kentällä työelämässä liikkuu niin siihen vastaten näillä täydennyskoulutuksen kursseilla. niin se olis niinku kaikista tärkeintä, että työelämässä olevat ihmiset kokis ne tärkeäksi ja kokis että heillä on hyötyä niistä kursseista.”AY2

Tarjolla olevien koulutuksien työelämävastaavuudesta alumnien aineistosta nousi esiin toinenkin näkökulma. Haastateltu alumni koki käyvänsä työn puolesta paljon käytäntöä ja ammattiosaamista kehittämissä koulutuksissa, jonka vuoksi kiinnostusta löytyy myös tieteen teoriaan ja teoreettiseen ajatteluun pohjautuvaan koulutukseen. Aineistosta ilmenneet erilaiset näkemykset ja toiveet täydennyskoulutusten sisällöstä vahvistaa Aittolan ym. (2018) tutkimuksessaan korostaman tiedonhankinnan tärkeyttä. Tieto opiskelijoiden ja työantajien tarpeista ja toiveista auttavat kehittämään koulutustarjontaa vastaamaan kysyntää. (Aittola ym. 2018, 32.)

”Mahtavaa olis välillä tulla kuunteleen, jos ei nyt ihan niitä samoja vanhoja luentoja, mut vähän ehkä sitä niinku, tieteellisyyttä ja akateemisuutta mikä siitä omasta arjesta puuttuu. Kun se on hektistä ja kyllä-ei-tyyppistä, niin sais tavallaan sitä tieteellistä pohdintaa, että pohtis vähän niinku, ehkä sen tyyppisen opetuksen tai muun tarjoamista vastapainoksi sille arjen ammattiosaamisen ylläpitämisellä” A1

5.4 Osaamisen kehittäminen

Jatko- ja täydennyskoulutusten sekä seminaarien lisäksi jatkuvan oppimisen mahdollisuudeksi kerrottiin myös opettaminen. Alumnien osallistaminen tiedekunnan opetukseen on osa Lapin yliopiston alumnitoiminnan tavoitteita, joilla pyritään edistämään perusopetuksen ja tutkintojen työelämävastaavuutta (Lapin yliopisto 2019, 4–7). Alumnien aineiston perusteella opetukseen osallistamisella on työelämävastaavuuden edistämisen lisäksi myös siis positiivisia vaikutuksia alumnien jatkuvan oppimisen tukemisessa. Tutkimukseen osallistunut alumni koki opetuksen olevan hänelle mahdollisuus laajentaa omaa ammatillista osaamista ja ajattelua. Hän

koki opettamisen olleen hänelle alumnitoiminnan paras kokemus, tarjoten reflektointia ja keskustelua opiskelijoiden kanssa. Opiskelijoiden esittämät kysymykset avaavat uusia näkökulmia arkipäivän työasioihin, joita ei välttämättä muuten olisi syntynyt. Alumnin kuvaama oppimistapa on esimerkki muun muassa Jarvisin (2010) ja Silvennoisen (2004) kuvailemasta informaation oppimisen muodosta. Informaalista oppimista tapahtuukin tyypillisesti kokemusten kautta muun muassa työelämässä. Tällaisessa oppimistilanteessa ihminen omaksuu tietoja, taitoja, mielipiteitä, arvoja sekä asenteita. (Silvennoinen 2004, 67–68.) Opettaessa alumni kohtaa opiskelijoiden kanssa käytävän vuorovaikutuksen myötä ennalta odottamattomia tilanteita, joihin täytyy sopeutua.

*” Ja toisaalta sitten se, että, jos puhutaan opetuksesta niin opetuksestahan oppii aina itse, sekä oppii siitä asiasta, ihmisistä ja tilanteista. Niin tavallaan ehkä siitä saa itselle takas sitä mitä nykyiset opiskelijat miettii. Se haastaa itteä ajattelemaan niitä arkisia työasioita uudella tavalla kun sä joudut opettamaan ja kerto-
maan sitä tietynlaiselle kohdeyleisölle.” A1*

6 Alumnitoiminnan kehityskohteet

Analyysin kolmas kuvauskategoria on *alumnitoiminnan kehityskohteet*. Tähän kappaleeseen on koottu kaikki kyseisen kuvauskategorian käsitykset, ja ne on jaettu seuraaviin alakategorioihin: alumnien tavoittaminen, alumnitoiminnan näkyvyys, yhteisöllisyys, kansainvälinen alumnitoiminta, alumnitoiminnan organisointi, resurssit (taulukko 9). Toiseksi viimeinen alaotsikko sisältää alumninyhteyshenkilöiden käsityksiä ihanteellisesta alumnitoiminnasta. Viimeisessä alaotsikossa esittelen sekä alumninyhteyshenkilöiden että alumnien käsityksiä Lapin yliopiston alumnitoiminnan suurimmista kehityskohteista. Viimeinen tuloslukukappale vastaa tutkimukseni kolmanteen, ja samalla viimeiseen tutkimuskysymykseen: Miten alumnitoimintaa tulisi kehittää haastateltavien näkökulmasta?

TAULUKKO 9. Alakategoriat kuvauskategorialle ”Alumnitoiminnan kehityskohteet”

Alumninyhteyshenkilöiden aineisto	Alumnien aineisto
Alumnien tavoittaminen	Alumnien tavoittaminen
Näkyvyys	Yhteisöllisyys
Kansainvälinen alumnitoiminta	Suurimmat kehityskohteet
Alumnitoiminnan organisointi	
Resurssit	
Ihanteellinen alumnitoiminta	
Suurimmat kehityskohteet	

6.1 Alumnien tavoittaminen

Alumnien tavoittaminen on molempien aineistojen analyysissä alakategoriana. Esitän tässä kappaleessa haasteita, joita sekä alumninyhteyshenkilöt, että alumnit esittivät alumnien ja yliopiston välisessä vuorovaikutuksessa, erityisesti alumnien tavoittamisessa. Tässä yhteydessä tavoittamisella tarkoitetaan kahta asiaa; valmistuneiden opiskelijoiden yhteistietojen saamista ja liittämistä alumniverkostoon, sekä alumnitoiminnasta kiinnostuneiden alumnien ja yliopiston välistä onnistunutta vuorovaikutusta. Kehityskohteeksi nimettiin muun muassa alumnien yhteistietojen tehokkaampaa keräämistä ja säilytystä sekä sosiaalisen median alustojen käytön aktivointia.

Lapin yliopiston alumnitoiminnan toimintasuunnitelman ensimmäisenä tavoitteena on alumnien ja yliopiston yhteistyön vahvistaminen. Kehittämiskohteeksi on asetettu alumnitoiminnan aktivointi sekä alumnitoiminnan houkuttelevuus. Alumnitoiminnan aktivointi saavutetaan toimintasuunnitelman mukaan muun muassa tiedekuntien olemassa olevan alumniverkostojen hyödyntämisellä ja alumnirekisterin käytöllä. (Lapin yliopisto 2019, 4.) Tutkimukseen osallistuneet alumninyhteyshenkilöt näkivät mainituissa toiminnoissa kehityskohteen. Kolme neljästä tiedekunnasta kertoikin kohdanneensa haasteita alumnirekisterin hyödyntämisessä. Aineistosta käy ilmi, että uuden tietosuojalain mukaisesti yliopistosta valmistuneita ei automaattisesti liitetä alumnirekisteriin, vaan ennen rekisteriin liittämistä opiskelijalta on saatava tähän lupa. Tämän on koettu karsivan alumnirekisteriin liittyvien määrää. Tapahtuman järjestämistä varten vastavalmistuneita alumneja tavoitellessaan haastatteluun osallistunut alumninyhteyshenkilö kertoi huomanneensa, ettei alumnirekisteri tarjonnut apua. Alumnirekisteriin oli kyseisenä vuonna valmistuneista liittynyt vain muutama opiskelija. Alumnirekisteri on yliopistoille tyyppillinen väline tavoittaa alumneja ja toiveet alumnirekisterin kasvattamisesta ja sitoutuneiden alumnien määrän lisäämisestä ilmenivät myös kansainvälisessä alumnitoimintaa tutkineessa tutkimuksessa (VAESE 2020, 22).

Alumnirekisterin hyödyntämisessä koettiin haasteeksi myös vanhentuneet yhteystiedot, sekä epäselvyys tietosuojalain soveltamisesta. Alumninyhteyshenkilöiden aineiston mukaan epäselvyys tietosuojalain noudattamisessa liittyi siihen, kenelle alumnirekisteristä saatuja yhteystietoja sai näyttää ja miten kyseisiä tietoja sai käsitellä.

”Se on sähkönen se kysely siitä niin ihmiset ei vaan niinkö ne ei koe sitä tärkeäksi liittyä siihen, ne vaan ajattelee että nojoo tää on tämmönen täältä tulee taas ylimääräistä sähköpostia ja muuta.” AY2

”Mä sain sen rekisterin tiedot käyttööni, mutta siinä on se ongelma että ne on aika vanhentuneita ne tiedot siellä.” AY3

Alumninyhteyshenkilöiden mukaan tiedekunnat ovat käyttäneet alumnien tavoittamisessa muitakin vuorovaikuttamisen alustoja, kuten sosiaalisen median alustoja. Roosien (2020, 14) alumniooppaan mukaan sosiaalisen median alustat toimivat hyvin tiedon välittämiseen, tapahtumista tiedottamiseen ja innostuksen lisäämiseen, sekä yhteisöllisten ryhmien muodostamiseen. Alumninyhteyshenkilöiden aineistossa ilmeni samanlaisia ajatuksia sosiaalisen median potentiaalista, vaikkakaan sen käyttö ei ollut aineiston perusteella kovinkaan yleistä.

”Kyllä se sosiaalinen media on tänäpäivänä semmonen, että mitä kautta niinku oikeesti (tavoittaa).” AY2

VAESE-tutkimuksen (2020, 13) mukaan suosituimmat yliopiston ja alumnien välisen vuorovaikutuksen alustat ovat sähköposti, Facebook ja LinkedIn. Lapin yliopiston alumninyhteyshenkilöt ovat aineiston perusteella pyrkineet tavoittamaan ja vuorovaikuttamaan alumnien kanssa juuri Facebookin kautta, Twitter on ollut myös käytössä. Aineiston perusteella Facebookin hyödyntämisestä oli onnistuneita ja vähemmän onnistuneita kokemuksia, tiedekunnasta ja tapahtumasta riippuen. Facebook-ryhmässä on tiedotettu onnistuneesti tulevasta alumnitapahtumasta, mutta aineistosta ilmeni myös Facebookin hyödyntämisen hiipuminen.

”...jossain vaiheessa se Facebook juttu, mutta se ei ottanut ollenkaan tuulta alle, siitä ei tullut ollenkaan sellaista, että mitä kautta olis pidetty yhteyttä.” AY1

”En tiiä olisko se Facebook ratkaisu, mutta minusta se oli kuitenkin ihan hyvä yritys, että jonkinlainen semmonen sivu olis, jossa sosiaalista mediaa hyödynnettäis siihen, että me kerrotais mitä täällä tapahtuu.” AY1

Alumnien aineistossa sosiaalisen median alustojen käyttöä pidettiin hyvänä ideana, mikäli sosiaalisen median kautta tulevat viestit on kytketty alustoihin, joissa alumni jo valmiiksi on jäsenenä. Mikäli alumnilta vaaditaan uutta erillistä tekemistä, kuten uudelle, itselle vieraalle sosiaalisen median alustalle kirjautumista, vuorovaikutus voi silloin hiipua. Toinenkin haastateltu alumni nosti tiedonkulun sähköisten alustojen (kuten Internet-sivujen, tai sosiaalisen median) käytön ongelmalliseksi, sillä sitä kautta ei tavoita kaikkia alumneja. Aineiston perusteella alumneilta on mennyt tapahtumia ohi, koska he eivät itse aktiivisesti seuraa Internet-sivuja, eikä tietoa sosiaalisessa mediassa olevasta ”alumniryhmästä” ollut.

”Se (sosiaalisen median ”alumniryhmä”) pitäis kytkeä jotenkin LinkedInissä tai jossain, että se tulis syötteenä, tai et Twitteris tai jossain, et se ei vaatis jotain niinku, uutta erillistä tekemistä.” A1

”Olisi äärettömän hyvä (olla joku sosiaalisen media alusta alumneille) mä en tiedä, on varmasti Lapin yliopiston alumnien, luulisin että on joku Facebook ryhmä.” A2

6.2 Alumnitoiminnan näkyvyys

Alumnitoiminnan näkyvyys on yksi alumniyhteyshenkilöiden aineiston analyysin alakategorioista. Alumnitoiminnan näkyvyydellä tarkoitetaan tässä yhteydessä alumnitoiminnan näkyvyyttä ja markkinointia uusille mahdollisille alumneille, eli opiskelijoille. Opiskelijoiden sitouttaminen alumnitoimintaan ja yliopistoyhteisöön on yksi alumnitoiminnan arvojen mukaisista tehtävistä (Lapin yliopisto 2010, 3).

Alumniyhteyshenkilöiden aineistossa kuitenkin ilmeni epäily, ettei kaikkien Lapin yliopiston opiskelijoiden uskota edes tietävän mitä alumni-käsite tarkoittaa. Tätä käsitystä vahvistaa Lingon (2016, 41–42) Hämeen ammattikorkeakoulusta valmistuneille tekemä tutkimus, jossa osa tutkimukseen osallistuneista alumneista ei tiennyt käsitteen määritelmää. Alumni-sanaa pidetäänkin Suomessa suhteellisen tuntemattomana käsitteenä (Härkönen 2003, 49). Aineiston perusteella kolme neljästä vastaajasta kokee alumnitoiminnan näkyvyyden opiskelijoille olevan vähäinen tai olematon. Alumnitoimintaa ohjaavan toimintasuunnitelman mukaista jo opintojen alkuvaiheessa alkanutta sitouttamista ei näin ollen siis tapahdu jokaisessa tiedekunnassa (ks. Lapin yliopisto 2010, 3). Alumniyhteyshenkilöiden aineistossa alumnitoiminnan heikon näkyvyyden koettiin korreloivan suoraan alumnitoiminnasta kiinnostuneiden alumnien määrään.

”...epäilen ettei opiskelijat tunnista, mitä alumnikäsitteellä edes tarkotetaan.”
AY1

”Veikkaan, että alumnitoiminta ei tule näkyväksi opiskelijoille.” AY2

Alumniyhteyshenkilöiden aineiston mukaan alumnitoiminnan tunnettavuutta tulisi lisätä esittelemällä alumneja ja alumnitoimintaa kurssien ja luentojen yhteydessä, Lapin yliopiston nettisivuilla ja yliopiston aulassa. Näkyvyyden lisäämisen yhdeksi vaihtoehdoksi aineistossa ehdotettiin alumnien kuulumisien esittämistä yliopiston Internet-sivuilla, erityisesti kansainvälisten alumnien korona-ajan kuulumisia eri puolilta maailmaa pidettiin mielenkiintoisena aiheena. Alumnien sijaintia näyttävää karttaa ehdotettiin myös yhdeksi keinoksi lisätä alumnitoiminnan näkyvyyttä. Näkyvyyden lisäämistä sosiaalisen median alustoilla ehdotettiin myös, mutta huolta oman työmäärän kasvusta esitettiin, mikäli sosiaalisen median päivittäminen olisi alumniyhteyshenkilön vastuulla.

”...koska mitä näkyvämpää se on niin sitä arvostetumpaa siitä aina tulee, varsinkin sosiaalisessa mediassa jos se näkyis, niin silloinhan se olis niin että hei, mieki haluan kuulua tähän.” AY2

”Yleinen tiedottaminen ehdottomasti on ne yliopistotason hommat koska, ja myös semmonen tietynlainen tuki meille tiedekuntiin, koska minä en todellakaan ole mikään someaktiivi... minusta on järkevää myös se, että yliopisto hoitaa myös tällaiset niinku nettisivut ja isomman yleisön tiedottamisen ja näkyvyyden.” AY4

6.3 Yhteisöllisyys

Alumnien aineistossa yhdeksi alakategoriaksi muodostui yhteisöllisyys. Tämä alakategoria esiintyy vain alumnien aineistoissa. Jokainen haastateltu alumni puhui yhteisöllisyydestä ja sitoutumisesta alumnitoimintaan. Yhteisöllisyys, ja sen puute, nousi alumnien haastatteluista yhdeksi alumnitoiminnan kehityskohteista. Aineistosta ilmeni huoli nykyisten opiskelijoiden yliopistoyhteisöön sitoutumisesta sekä yhteisöllisyyden muodostumisesta. Huolta nykyisten opiskelijoiden sitoutumisesta aiheutti aikaisempaa suuremmat ryhmäkoot ja lisääntynyt etäopiskelu.

Yhteisöllisyyden rakentamisessa Roosien (2020, 16) sekä McAlexander ja Koenig (2008, 37) korostavat opiskelijoiden sitouttamista yliopistoon ja alumnitoimintaan jo opiskeluaikana. Opintojen aikana luodut suhteet henkilökuntaan sekä mieluisat opiskelukokemukset vaikuttavat merkittävästi siteeseen, joka alumnilla voi olla yliopistoonsa (McAlexander & Koenig, 2008, 37). Aineistosta ilmeni lähdekirjallisuutta tukeva käsitys, sillä haastateltu alumni pohti opettajien ja opiskelijoiden vuorovaikutuksen vaikuttavan positiivisesti yliopistositeen muodostumiseen. Yhteisöllisyyden rakentamiseksi haastateltu ehdotti henkilökunnan ja opiskelijoiden vuorovaikutuksen lisäämistä. Myös McAlexander ja Koenig (2008, 35) totesivat tutkimuksessaan, että henkilökunnan ja opiskelijoiden siteen vahvistamiseksi, henkilökuntaa tulisi rohkaista vuorovaikutukseen ja osallistumaan tapahtumiin opiskelijoiden kanssa. Yhteisöllisyyden tukemisen kehitysehdotukseksi aineistossa ilmeni myös useampien, pienempien sidosryhmien muodostaminen. Opiskelijoille tulisi tarjota useita erilaisia aktiivisia ryhmiä, joihin pystyy kiinnittymään. Tämä näkemys vastaa myös Väänäsen (2016, 31) selvityksen suositusta, jonka mukaan alumnitoimintaa tulisi olla eri tasoilla, kuten oppiaine- ja yliopistotasolla, jolloin erilaisia ihmisiä saadaan sitoutettua yhteiseen toimintaan. Aineistossa tällaisiksi ryhmiksi ehdotettiin oman vuosikurssin, tiedekunnan tai/tai yliopiston ryhmiä.

”Juuri semmonen, että sulla olis aina joku kurssin oma ryhmä ja sitten tiedekuntien omat ryhmät ja yliopiston oma alumniryhmä. Nii sillä olisi iso merkitys. ja se että aktivoitas aina sieltä ne kunkin ryhmän aktiivisimmat pitämään yllä sitä, niin siinä olis helppo ylläpitää homma kasassa ja vielä vuosia senkin jälkeen kun ihmiset on talosta lähtenyt.” A2

Tämän alakategorian vastauksissa oli runsaasti samankaltaisuuksia haastateltavien kesken, haastateltavia yhdisti erityisesti halu kuulua itselle tärkeään yhteisöön. Haastatellut alumnit ilmoittivat alumnitoimintaan osallistumisen motiiviksi oman kotiyliopiston ja yhteisön tukeminen. Kansainvälisissä alumnitoimintaa tutkivissa VAESE (2017, 15 & 2020, 25) -tutkimuksissa ilmeni vastaavia tuloksia, sillä iso osa vastaajista uskoi ”tahdon antaa takaisin” (”give back to”) ja lojaaliuuden omaa oppilaitosta kohtaan olevan suurin motivaattori alumneille sitoutua alumnitoimintaan. Tällaista sitoutumista, jossa henkilö on emotionaalisesti kiinnittynyt organisaatioon, kutsutaan affektiiviseksi sitoutumiseksi. Affektiivisesti sitoutunut yksilö identifioituu organisaation jäseneksi ja pitää jäsenyyttä mieleisenä asiana. (Alle & Meyer 1997, 12, 23–25.) Yhteisöllisyyden tukemiseksi haastateltu alumni ehdotti yliopiston embleemien jakamista yliopisto valmistuneille.

”No siis kaikki sellanen mikä liittyy Lapin yliopistoon sehän on niin syvällä sielussa, se on alma mater meikäläisten, kaikki niin tavallaan sielu on kiinni siinä laitoksessa, tai miksi sitä haluaa sanoa, tottakai siitä jos joku vaan hoksaa kysyä niin lähdän mukaan.” A2

Aineistossa ilmeni myös normatiivisen sitoutumisen piirteitä, sillä yksi alumneista kertoi velvollisuudentunteen omaa yliopistoa kohtaan olevan alumnitoimintaan osallistumisen motivaattori. Juuri velvollisuudentunne, kuten myös organisaation arvojen kunnioitus, on normatiivisen sitoutumisen tunnuspiirre (Alle & Meyer 1997, 24–25).

6.4 Kansainvälinen alumnitoiminta

Kansainvälinen alumnitoiminta on alakategoria, joka esiintyy vain alumninyhteyshenkilöiden aineistossa. Yliopiston kansainvälistymisen vahvistaminen on asetettu alumnitoiminnan toimintasuunnitelman yhdeksi tavoitteeksi. Tavoitetta edistäväksi kehittämiskohteeksi on asetettu

alumnienvälisyyskokemusten hyödyntäminen. (Lapin yliopisto 2019, 7.) Aineistossa yksi alumninyhteyshenkilö toi esille, ettei tiedä tiedekunnan kansainvälisestä alumnitoiminnasta. Kolmessa tiedekunnassa yhteistyötä kansainvälisten toimijoiden kanssa tiedettiin olevan. Kansainväliset alumnit ovat osallistuneet muun muassa seminaareihin luennoitsijoina. Alumnitoiminnan toimintasuunnitelman tavoitteissa mainitusta kansainvälistymiskokemusten hyödyntämisestä aineisto ei kuitenkaan antanut varmuutta jokaisen tiedekunnan kohdalla.

”En mä tiiä siitä hyödyntämisestä. Toki meidän alumneja on Suomessa mutta myös ympäri maailmaa.” AY3

”Tavallaan tämä alumnitoiminnaksi profiloituminen ei ole ainakaan kv-toiminnassa saanu musta mitään jalansijaa.” AY4

Kansainvälisten vaihto-opiskelijoiden merkitys alumneina ja yliopiston kansainvälisessä markkinoinnissa nostettiin myös esille. Vaihto-opiskelijoina olleet ja kotimaahansa palanneet toimivat haastatellun alumninyhteyshenkilön mukaan hyvinä viestinviejinä ja yliopiston mainostajina. Lapin yliopiston alumnitoiminnan toimintasuunnitelmassa tavoitteeksi on asetettu uusien opiskelijoiden rekrytoinnin edistäminen ja tunnettavuuden lisääntyminen (Lapin yliopisto 2019, 6). Tavoitteissa ei erikseen mainita kansainvälisten opiskelijoiden rekrytoinnin tukemista tai yliopiston kansainvälisen näkyvyyden lisäämistä alumnitoiminnalla, mutta alumninyhteyshenkilöiden aineistosta tällainen näkemys siis löytyi (ks. Lapin yliopisto 2019). Käsitys kansainvälisen alumnitoiminnan merkityksestä korkeakoulun markkinoinnissa on todettu myös muissa tutkimuksissa, esimerkiksi Linko (2010, 1) on kuvannut alumnitoimintaa erinomaiseksi kilpailuvaltiksi myös kansainvälisillä markkinoilla. Alumninyhteyshenkilöiden aineistossa ilmenneen käsityksen mukaan kilpailu kansainvälisistä opiskelijoista koettiin koventuneen, jolloin alumnienvälisen luoma positiivinen mielikuva Lapin yliopistosta koettiin tärkeäksi. Tästä syystä kansainvälisen alumnitoiminnan kehittämistä pidettiin tärkeänä.

”...kilpailu niistä kansainvälisistä opiskelijoista on aika kovaa, nyt kun on tullu myös nää lukukausimaksut...ajattelisin, että ne meidän vaihtarit olis aivan avainasemassa siinä miten me saatais kansainvälistä alumnitoimintaa.” AY1

Kahdessa tiedekunnassa, joissa tiedettiin olevan yhteistyötä kansainvälisten toimijoiden, kuten vaihto-opiskelijoiden kanssa, pohdintaa aiheutti se, että voiko kyseistä vuorovaikutusta pitää

alumnitoimintana. Tähän näkemykseen vaikuttivat käsitykset alumnin määrittelystä. Haastateltavien käsitykset vaihtelivat siinä, voiko ulkomaisia vaihto-opiskelijoita pitää alumneina, koska he eivät olleet valmistuneet Lapin yliopistosta. Yleisesti alumnilla tarkoitetaan alempaan tai ylempään korkeakoulututkintoon valmistunutta opiskelijaa. On olemassa korkeakouluja, jotka määrittävät myös ulkomaalaisen vaihto-opiskelijan alumniksi, mutta Lapin yliopiston alumnimääritelmässä ei mainita ulkomaisia opiskelijoita. (Mattila 2018; Lapin yliopisto 2010, 4; Linko 2018, 67.) Lapin yliopiston alumnitoiminnan käynnistämissuunnitelmassa mainitaan ulkomaalaisten opiskelijoiden tarvitsevan oman alumniyhteyshenkilön kansainvälisistä asioista vastaavaan yksikköön (Lapin yliopisto 2010, 6). Aineiston perusteella Lapin kansainvälistymispalveluissa pidetään yhteyttä ulkomaisiin vaihto-opiskelijoihin, mutta aineistosta ei selvinnyt kyseisen yhteydenpidon yhteydestä tiedekunnan alumnitoimintaan. Yksi haastateltu alumniyhteyshenkilö ilmaisi, että alumnitoiminnan kansainvälisyys on tiedekunnassa syntynyt siitä, että valmistunut opiskelija muuttaa ajan saatossa ulkomaille. Ulkomaisten opiskelijoiden kiinnittämisestä alumnitoimintaan ei ole haastatellun käsityksen mukaan kiinnitetty huomiota ainakaan haastatellun edustamassa tiedekunnassa.

”Olis hyvä, että pidettäis jonkunlaista yhteyttä niihin meidän alumneihin ja jollakin tavalla olis se linkki, mutta minun mielestä kv-yksikössä on se, semmonen sähköpostilista niistä ketkä meillä on ollu vaihtareina, ja heille kyllä tiedotetaan esim näistä opiskelijahauista, mutta mielletäänkö sitä ollenkaan sitä, että , ne jotka on ollu meillä vaihtarina, että on meidän alumni, tavallaanhan niinku ei.”

AY1

Aineiston perusteella yksi tiedekunta oli alumnitoiminnan käynnistämisen yhteydessä pyrkinyt kehittämään kansainvälistä alumnitoimintaa. He loivat Facebook-ryhmän kansainvälisille vaihto-oppilailleen vuorovaikutusta varten, mutta se ei osoittautunut toimivaksi.

”Ryhmän nimi oli kyllä houkutteleva, mutta ei se millään kertonu, että oot ollu vaihtarina Lapissa. Minun mielestä sen olis pitäny olla sivu, joka on tosi helposti löydettävissä, ja jota voi seurata ja siihen voi kuulua.”

AY1

Kansainvälisen alumnitoiminnan kehittämiseksi yksi haastateltu alumniyhteyshenkilö pohti omasta yliopistosta viestimisen opettamista opiskelijoille. Käsityksenä oli, että mikäli opiskelija oppii viestimään omasta yliopistostaan jo opiskeluaikana, viestintä voisi jatkua myös alumnina.

”Uskon, että jos opiskeluaikana niinkö omaksutaan se ajatus, että me itse kerrotaan tästä koulutuksesta, niin se voi poikia sinne alumnitoimintaan.” AYI

Sosiaalisen median käyttöä yliopistosta viestimiseen on aineiston mukaan tehty onnistuneesti eräässä tutkinto-ohjelmassa. Haastateltavan kokemuksen mukaan se vaatii kuitenkin opettajan aktiivisuutta niin omissa päivityksissään kuin opiskelijoiden sitouttamisessa. Opiskelijoiden sitouttamista viestintään tukee aineiston mukaan selvät ohjeet, kuten vastuuvuikot Instagramin tai Facebookin päivittämisestä. Myös henkilön, joka ohjaa opiskelijoiden viestintää, tulisi omistaa tietotaito somen käytöstä. Alumnien harjoittaman viestinnän lisäksi kansainvälisen alumnitoiminnan kehittämiseksi ehdotettiin kansainvälisen ainejärjestön perustamista. Myös yliopiston tekemän viestinnän tärkeyttä pohdittiin.

6.5 Alumnitoiminnan organisointi

Suomalaisten yliopistojen alumnitoimintaa selvittäneen hankkeen mukaan Lapin yliopiston alumnitoiminta on hyvä esimerkki järjestelmällisestä alumnitoiminnasta (Väänänen, 2018, 30). Tiedekunnissa on nimetty alumnityöryhmiä kehittämään ja toteuttamaan tiedekuntien alumnitoimintaa (Lapin yliopisto 2019, 9.) Aineiston mukaan alumnitoiminnan toteutuksessa kuitenkin koetaan tiedekunnissa haasteita. *Alumnitoiminnan organisointi* onkin yksi alumniyhteyshenkilöiden aineiston analyysin alakategorioista.

Lapin yliopistossa tapahtuvaa alumnitoimintaa järjestää aineiston perusteella useampi taho. Hohenthalin ym. (2012, 39) esittämästä neljästä erilaisesta alumnitoiminnan toteutustavasta, Lapin yliopiston alumnitoiminta on aineiston perusteella joko yliopistolle keskitettyä tai yliopistolle ja alumniyhdistykselle keskitettyä, riippuen tiedekunnasta. Keskitetty toiminta on kansainvälisen tutkimuksen mukaan tyypillinen alumnitoiminnan muoto, joka tarkoittaa, että toiminta on integroitu oppilaitokseen (VAESE 2017, 7). Yliopistolla on oma alumnityöryhmä, joka toimii tiedekuntien omien alumnityöryhmien ohjaavana tahona. Näiden lisäksi Lapin yliopistossa alumnitoimintaa järjestää myös muut tahot kuten ainejärjestöt, ainejärjestön oma

alumnyhdistys ja Lapin yliopiston ylioppilaskunta. Alumnyhteyshenkilöiden aineistosta ilmeni epävarmuus siitä, millaiset roolit näillä eri toimijoilla on alumnitoiminnan järjestämisessä. Selkeämmän koordinoinnin koettiin olevan tarpeen.

”Kyllä, ja sitten se että mikä on ainejärjestöjen alumnityö ja mikä on alumnityön rooli ja tehtävä. Ja sitten me kuultiin, että Lyyllä on omat alumnit, jotka on lähinnä vanhoja ylioppilaskunnan aktiiveja. Näitten kaikkien koordinointi pitäisi olla selkeä.” AY4

Kolmen tiedekunnan edustajien käsityksen mukaan toiminnan uudelleen organisoimisella voitaisiin kehittää tiedekuntien alumnitoimintaa. Työtehtävien kuten tiedekunnan eri tutkinto-ohjelmien alumnitoiminnan selvittäminen, kirjaaminen ja raportointi koettiin kuuluvan paremmin hallinnon tai toimintaa tukevan henkilön tehtäväksi. Haastateltu alumnyhteyshenkilö koki roolinsa tiedekunnan alumnitoiminnan sisällön tuottajana ja kehittäjänä olevan perusteltu, mutta eri tutkinto-ohjelmien alumnitoiminnan raportointi tuntui lisätehtävältä.

”...tiedekuntien yhteinen (alumnivastaava) joka sitten takaisi sitten myöskin sen että meillä on yhteneväiset käytännöt ja menettelyt tässä alumnitoiminnassa.” AY3

Tiedekuntien alumnitoiminnalle asetettujen selkeämpien tavoitteiden ja vastuujaon koettiin varmistavan alumnitoiminnan laatua ja jatkuvuutta. Ilman selkeitä tavoitteita ja tehtävänantoja, alumnitoimintaan panostaminen koettiin hiipuvan. Alumnyhteyshenkilöiden haastatteluaineiston perusteella eri tiedekuntien yhteneväisempää alumnitoimintaa tavoitellessa, voisi harkita tiedekuntien yhteisen alumnivastaavan rekrytoimista. Käytössä olevien prosessien ja olemassa olevien käytänteiden kuvaamista myös ehdotettiin, sillä sen nähtiin edesauttavan systemaattisuuden tavoittelussa.

”Mutta nyt ei myöskään ei tää yliopiston yhteinen alumnitoiminta ei oo asettanu semmosia niin semmosia selviä tehtäviä, mitkä mun vastuulla niin sitten ne on tavallaan jääny.” AY1

”Meillä ei ainakaan tiedekunnan tasolla ei oo tämmöstä systematiikkaa. Siksi musta olisikin hyvä, että olis semmonen jonkulainen alumnisuunnitelman käytäntöön vieminen ja semmonen joku niinku selkeät tavoitteet tiedekunnille, askelmerkit, että seuraavana lukuvuonna järjestetään tämmöstä ja tommosta.” AY4

6.6 Alumnitoiminnan resursointi

Kansainvälisten alumnityön ammattilaisten käsityksiä ja kokemuksia selvittäneen VAESE (2017) tutkimuksen mukaan tutkimukseen osallistuneet olivat eniten huolissaan siitä, riittääkö henkilökunta suorittamaan kaikki tarvittavat alumnitoimintaan liittyvät tehtävät. Muita suurimpia huolenaiheita olivat strategisen johtamisen vähyys, sekä pelko siitä, ettei saa pääse ajan tasalle omissa töissään. (VAESE 2017, 13.) Keräämässäni aineistossa ilmeni vastaavanlaisia huolia. Kaikki neljästä alumniyhteyshenkilöstä kokivat, ettei omat resurssit ole riittävät työmäärään nähden.

”...omakin työkuvakin on ollut haastavakin aika-ajoin, sen takia ei välttämättä ole ollut tähän alumnityöhön niin paljon aikaa mitä ois toivonut.” AY4

VAESE (2017, 57) tutkimuksessa yleisimmäksi haasteeksi alumnityössä mainittiin henkilökunnan tarve priorisoida muut tehtävät edelle. Sama ilmeni myös alumniyhteyshenkilöiden aineistossa, jossa kolme neljästä mainitsi joutuneensa priorisoimaan omia töitä alumnitoiminnan organisoimiseen liittyvien töiden edelle. Tiedekuntien sisällä alumnityöryhmien kokousten järjestäminen on myös tuottanut haasteita, sillä osallistujat eivät ole ehtineet omilta töiltään paikalle. Ongelmana pidettiin sitä, ettei alumnitoimintaa varten ole vapautettu/ ”korvamerkitty” omaa työaikaa, vaan sitä hoidetaan oman työn ohella.

”...mutta nyt on tuntunu jotenkin niin kiireiseltä ja ollu niin paljon työtehtäviä ja hankkeita ja muita, että mun omat resurssit siihen enää yltäny, että olisin pyssyn kärryillä, että mitä siellä (tiedekunnan eri koulutusohjelmien alumnitoiminnassa) tehdään.” AY1

”Tavallaan kun alumnitoiminnalle ei ole järjestetty, tai sille ei ole vapautettu mitään semmosta varsinasta aikaa niin sitten on tosi vaikea, kaikki muut työkuviot menee siihen edelle.” AY2

Osassa tiedekunnista alumnitoiminta on aineiston mukaan hiipunut. Lingon (2016) alumnitoiminnan kehittämistä tutkineessa tutkimuksessa näkymättömän alumnitoiminnan aktivoiminen tulisi olla suurta ja näyttävää. Tämä vaatii resursseja ja panostusta. (Linko 2016, 79.) Alumniyhteyshenkilöiden aineistosta ilmeni vastaavia käsityksiä alumnitoiminnan aktivoimisen tar-

peista. Alumnitoiminnassa seuraavalle, järjestäytyneemmälle tasolle siirtyminen vaatii alkuvaiheessa niin henkilöstöresursseja kuin lisärahoitustakin, sillä tiedekunnan alumnitoimintaan varattu budjetti koettiin osassa tiedekunnista liian pieneksi. Aineiston perusteella alumnitoiminnan uskottiin olevan sitä parempaa ja näkyvämpää, mitä enemmän siihen panostettiin.

”Sanon ihan suoraan että toivon yliopistolta alumnitoimintaa ajatellen niitä resursseja. ”AY3

”...jotta alumnitoiminta saatais sillä lailla kunnolla järjestäytyneeksi ja jotta se saatais hyvin pyöräytettyä käyntiin niin se vaatii rahaa ja se vaatii myöskin niinkö henkilöitä. ” AY2

”Pitäis saada jopa työllistettyä siihen oikeasti vaikka yksikin tai yksi ihminen ei nyt välttämättä riitä mutta jollain tapaa kuitenkin tukea sitä, että tätä alumnitoimintaa ei pyöritetä vaan oman työn ohessa. ” AY2

6.7 Kohti ihanteellista alumnitoimintaa

Haastatteluun osallistuneilta alumniyhteyshenkilöiltä kysyttiin yksittäisten kehitysideoiden lisäksi kattavammin heidän käsitystään ihanteellisesta alumnitoiminnasta. Kysymystä pohjustettiin kannustamalla haastateltavia vastaamaan, vaikka mieleen tullut käsitys vaikuttaisi epärealistiselta tai tavoittamattomalta. Vastauksissa korostui toive alumniensa sitoutumisesta. Alumniensa toivottiin sitoutuvan yliopistoon, jolloin motivaatio osallistua syntyy halusta tukea omaa yhteisöä.

”No ihanteellinen alumnitoiminta olis semmonen että sanotaan että opiskelija valmistuu ja lähtee meiltä ja ihan mihin tahansa se nyt ikinä tässä maailmassa sijoittuukaan niin se pitää yhteyttä. Sanotaanko ensinnäki meidän yliopistoon päin jollakin tasolla mutta sitten taas niihin toisiin jotka on meiltä valmistuneet ja hän kokee sen toiminnan niin tärkeäksi että jos jotakin järjestetään tai jotakin tiedotetaan niin hän kokee tärkeäksi osallistua siihen. ”AY2

”Okei, no ihanteellista varmasti ja kaiken alumnitoiminnan lähtökohta ja pohja on se vapaaehtoisuus, eliikkä että nimenomaan sieltä alumnipuolelta ne ihmiset olis mukana tässä toiminnassa vapaaehtoisesti ja sitä kautta sitten syntyis se motivoituneisuus siihen työhön. ” AY3

Haastatellun alumniyhteyshenkilön mukaan ihanteellisessa alumnitoiminnassa alumnit ovat ylpeitä yliopistostaan.

”Onhan meillä yliopistoja Suomessakin joilla on vähän tällöinen maine että voin sanoa, että valmistuin sieltä ja sitten koet ylpeyttä siitä. Mie toivoin, että meidän opiskelijat kokis samalla tavalla.” AY2

Ihanteellisena alumnitoimintana pidettiin sellaista toimintaa, jossa alumnit ja yliopisto tekevät yhteistyötä ja josta alumnit sekä yliopisto saavat itselleen jotain. Alumnitoiminnan toivottiin antavan alumneille asiantuntijuutta ja verkostoja sekä yhteyden omaan yliopistoon.

”Sillä tavalla, että se on avointa ja, että meidän alumnit kokee saavansa siitä jotain, että heidän kannattaa tulla mukaan. Se vie heidän osaamista, asiantuntijuutta ja verkostoitumista eteenpäin.” AY1

”Musta sen pitäis olla semmosta yhdessä hengittämistä, ja yhdessä olemista ja semmosta niinku toisten tukemista, sen pitäis olla semmosta niinku että molemmat kokee oppivansa ja saavansa jotakin.” AY4

Ihanteellisessa alumnitoiminnassa toiminnan näkyvyyteen ja laatuun panostetaan riittävällä resurssoinnilla. Näkyvällä ja laadukkaalla alumnitoiminnalla koettiin olevan yhteys yliopiston markkinointiin ja opiskelijarekrytointiin.

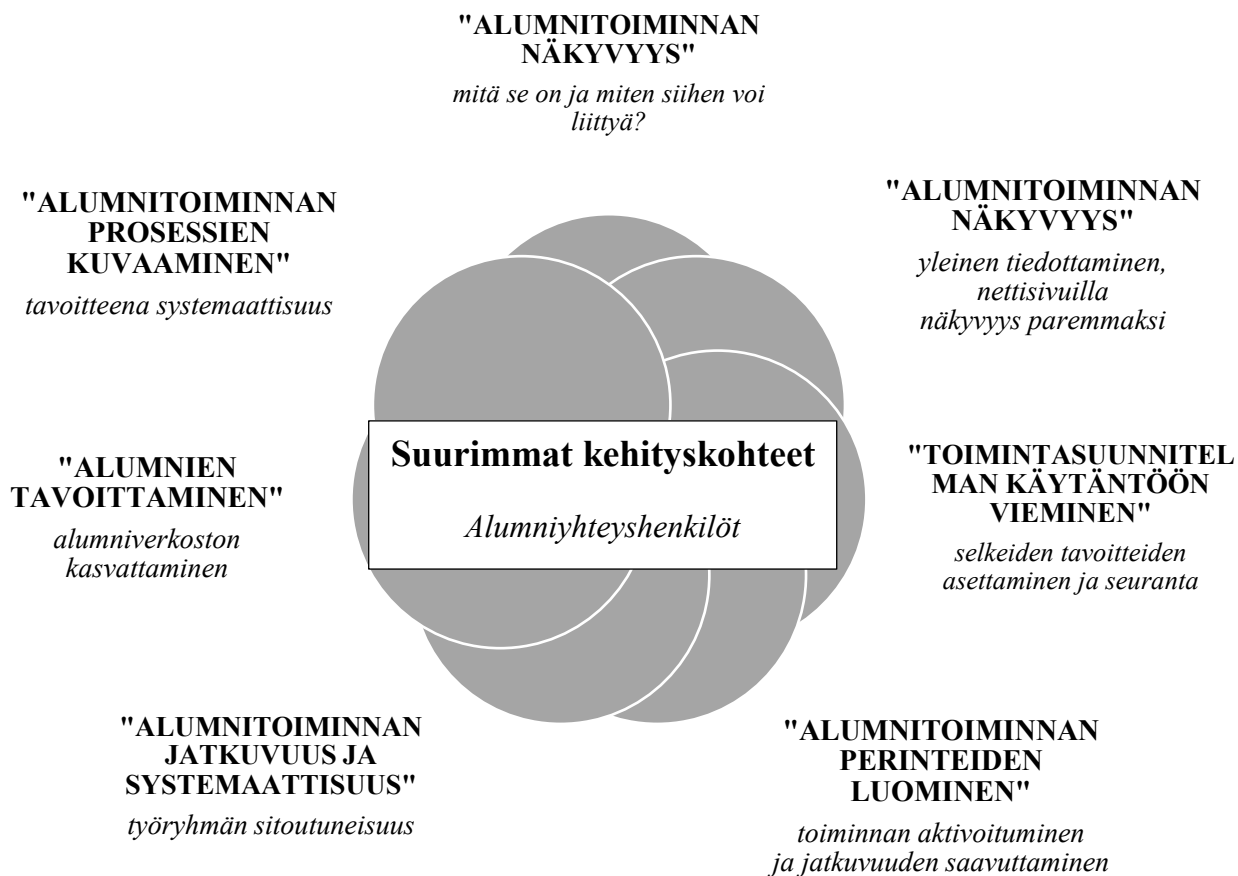
”Sitten, jos miettii yliopiston puolta niin tokihan se on se resurssointi kysymys. Mitä enemmän tähän laitetaan panoksia niin sitä parempaa ja näkyvämpää tää toiminta on. Sehän riippuu ihan siitä miten tätä arvotetaan. Itse oo siitä mieltä että on syytä arvottaa tosi korkealla.” AY3

”Juurikin nämä teemat mitä tässä käsiteltiin, markkinointi ym niin ne on tosi tärkeitä, ja nää alumnit on ihan tällöisiä avainhenkilöitä siinä. Etenkin kun ollaan Lapissa, henkilöiden jotka niinku ajattelee että ehkä me haluttais opiskelemaan tonne (Lappiin) heille on tärkeitä nähdä tässä yhteiskunnassa toimivia (konkreita) jotka on valmistunu sieltä Lapin yliopistosta ja päässy aivan huipputehtäviin...Nämä on tosi tärkeitä roolimalleja.” AY3

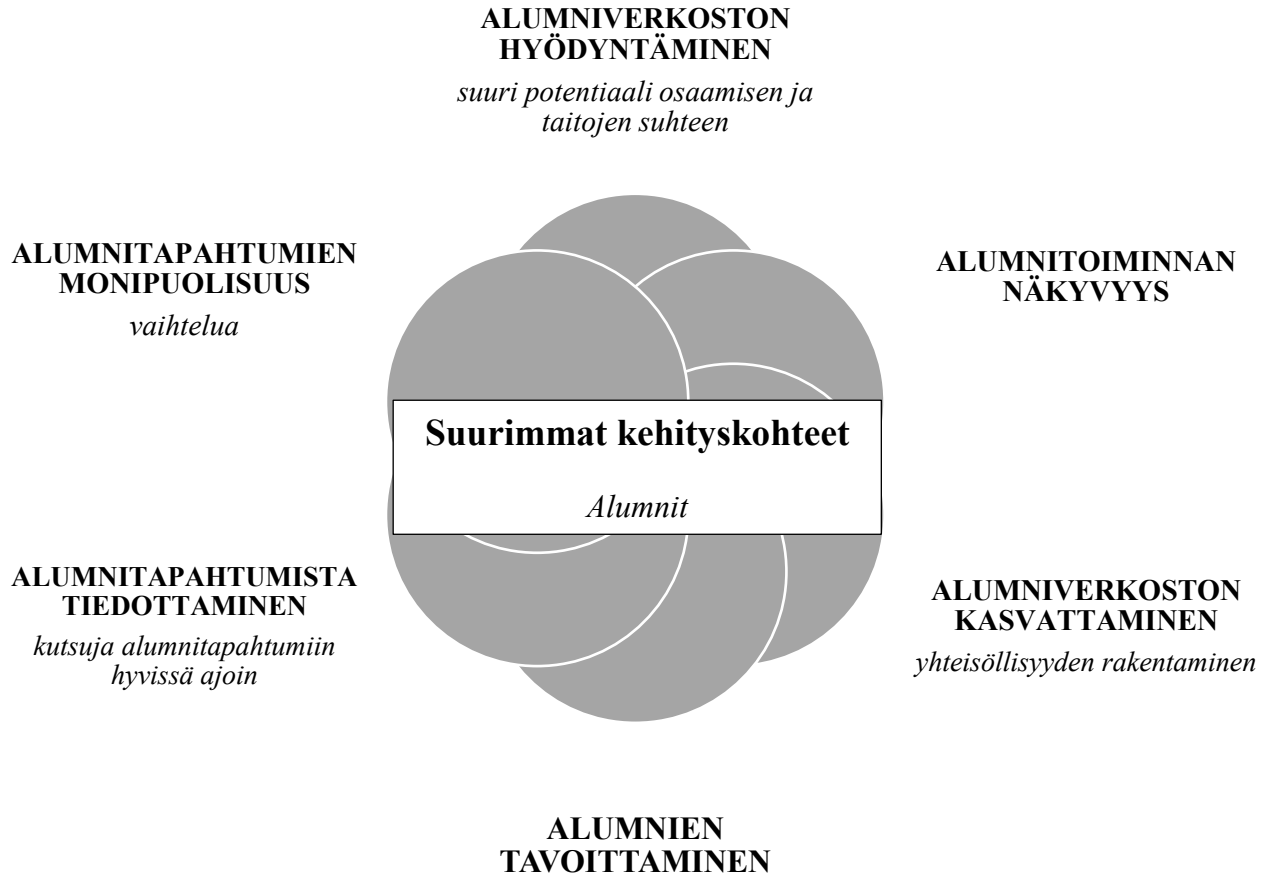
6.8 Suurimmat kehityskohteet

Edeltävissä kappaleissa on kuvattu tutkimukseen osallistuvien alumniyhteyshenkilöiden ja alumnien käsityksiä Lapin yliopiston tämän hetkisestä alumnitoiminnasta, alumnitoiminnan eri muodoista ja kehityskohteista. Haastateltavia pyydettiin haastattelun loppuvaiheessa nimeämään mielestään Lapin alumnitoiminnan suurin kehityskohde. Osa haastateltavista antoi useamman vastauksen. Suurimmaksi kehityskohteeksi nimettiin muun muassa alumnitoiminnan perinteiden luominen, alumnitoiminnan jatkuvuus ja systemaattisuus sekä alumniverkoston hyödyntäminen.

Osa kehityskohteista, kuten *alumnitoiminnan näkyvyys* toistui vastauksissa useampaan kertaan. *Alumnitoiminnan näkyvyys* sekä *alumnien tavoittaminen* olivat kehityskohteista ne, jotka mainittiin molemmissa aineistoissa. Kaikki vastaukset on koottu alla olevaan kahteen kuvioon. Kuvioon 5 on kerätty alumniyhteyshenkilöiden vastaukset. Kuvioon 6 on kerätty alumnien vastaukset.



KUVIO 5. Alumniyhteyshenkilöiden nimeämät Lapin yliopiston alumnitoiminnan suurimmat kehityskohteet



KUVIO 6. Alumnien nimeämät Lapin yliopiston alumnitoiminnan suurimmat kehityskohteet

7 Johtopäätökset

Tutkimuksen tehtävänä oli tarkastella alumniyhteyshenkilöiden ja alumnien käsityksiä ja kokemuksia Lapin yliopiston alumnitoiminnasta. Tutkimuksessa on kolme tutkimuskysymystä, joiden avulla tutkittavaa ilmiötä tarkastellaan. Tutkimuskysymysten näkökulmat ovat alumnien osaamisen hyödyntäminen, alumnitoiminnan tuki jatkuvalle oppimiselle ja Lapin yliopiston alumnitoiminnan kehittäminen. Näihin teemoihin saatiin käsityksiä ja kokemuksia kahdesta eri aineistosta, alumniyhteyshenkilöiden ja alumnien aineistoista. Alumniyhteyshenkilöiden käsitykset perustuivat kokemuksiin, jotka ovat syntyneet oman tiedekunnan alumnitoiminnan järjestämisessä sekä Lapin yliopiston alumnityöryhmässä. Alumnien käsitykset perustuivat opiskeluaikaisiin sekä valmistumisen jälkeisiin kokemuksiin alumnitoiminnasta ja siihen osallistumisesta.

Alumnien osaamisen hyödyntäminen

Tutkimukseni osoittaa, että järjestäytyneessä Lapin yliopiston alumnitoiminnassa on muodostunut alumnitoiminnalle perinteitä ja käytäntöjä, joiden avulla alumnien osaamista on pystytty hyödyntämään. Alumnien osaamista hyödyntäviä alumnitoiminnan käytänteitä olivat alumnien osallistuminen puhujina seminaareihin ja opintokursseille sekä alumnien osallistuminen opetukseen. Alumnien opiskelijoille antamaa työelämä tietoa, kuten kertomukset työstä käytännön tasolla, urakehityksestä, työllistymismahdollisuuksista, työelämän realiteeteista ja odotuksista, pidettiin erittäin tärkeänä. Alumnien jakama työelämä tieto tukee näin ollen työelämäorientaatiota, joka sisältää muun muassa yksilöllisen työelämäsuhteen ja työllistymisvalmiuden (Penttinen ym. 2011, 99, 100, 102–104).

Opiskelijoille jaetun työelämä tiedon lisäksi alumnien työelämäkokemuksia ja näkemyksiä pidettiin tärkeänä myös koulutuksen kehitystyössä ja koulutuksen työelämävastaavuuden varmistamisessa. Reaaliaikaisen työelämäpalautteen keräämiseen ei ole alumniyhteyshenkilöiden mukaan virallista järjestelmää tai systematiikkaa, vaan palautetta saadaan lähinnä vapaamuotoisissa tilaisuuksissa. Saadun palautteen avulla opintojen vastaavuutta työelämän vaatimuksiin voidaan parantaa, koska palaute sitten kurssin tai kokonaisen opintokokonaisuuden sisältöä (Hohenthal ym. 2012, 37). Mainittuja alumnien osaamisen hyödyntämisen käytäntöjä ei ole

aineiston perusteella jokaisessa tiedekunnassa. Tiedekuntien ja alumnien yhteistyötä ei myöskään kaikissa tapauksissa tehty alumnitoiminnan nimissä.

Jatkuvan oppimisen tukeminen

Alumnitoiminnan rooli alumnien jatkuvan oppimisen tukemisessa keskittyy aineiston perusteella koulutuksien järjestämiseen ja niistä tiedottamiseen. Alumniyhteys henkilöiden mukaan jokainen tiedekunta järjestää jatko- ja täydennyskoulutuksia sekä seminaareja, joihin alumneilla on mahdollisuus osallistua. Osa alumniyhteys henkilöistä kertoi tiedekuntien myös tiedottavan alumneja näistä kouluttautumismahdollisuuksista. Alumnien aineiston mukaan koulutustarjonnasta ja erilaisista opiskelumuodoista tiedottaminen koettiin tärkeäksi ja se nähtiin positiivisena tekijänä opiskelupäätöstä tehdessä. Täydennyskoulutukset nähtiinkin hyvänä mahdollisuutena jatkuvalle oppimiselle. Alumnien jatkuvan oppimisen edistämisessä oli aineiston mukaan kohdattu myös haasteita erityisesti toisella paikkakunnalla asuvien alumnien osallistamisessa. Kouluttautumismahdollisuuksien sovittamista työelämän yhteyteen pidettiin haasteena. Ratkaisuna nähtiin panostaminen verkko-opiskelutarjontaan. Myös Työelämälahtainen avoin korkeakouluopetus -hanke totesi joustavien opiskelumahdollisuuksien olevan ratkaisu, kun tavoitellaan ketteriä opiskelumahdollisuuksia aikuisille (Aittola ym. 2018, 33).

Lapin aikuiskoulutusta kehittävän hankkeen mukaan aikuiskoulutuksen tulee vastata työelämässä olevien kysyntään pysyäkseen houkuttelevana (Kivekäs 2012, 23). Alumniyhteys henkilöiden aineiston perusteella täydennyskoulutusten työelämäyhteyttä ja työelämävastaavuutta pidettiin tärkeänä myös käytännön alumnityössä ja sen suunnittelussa. Täydennyskoulutuksiin tai seminaareihin osallistumisen lisäksi alumnien osallistumista opetukseen pidettiin mahdollisuutena oppimiseen. Haastateltu opetukseen osallistunut alumni koki opettamisen olleen hänelle alumnitoiminnan paras kokemus, sillä se tarjoaa reflektointia ja uusia näkökulmia arkipäivän työasioihin. Tällaista oppimistapaa, jossa kokemusten kautta omaksutaan uusia tietoja, taitoja, mielipiteitä ja asenteita, kutsutaan informaalisen oppimisen muodoksi (Silvennoinen 2004, 67–68).

Alumnitoiminnan kehityskohteet

Lapin yliopiston alumnitoiminnassa mukana olevat alumninyhteyshenkilöt sekä haastatellut alumnit kertoivat käsityksiään Lapin yliopiston alumnitoiminnan kehityskohteista. Alumniverkoston ja alumnirekisterin parempaa hyödyntämistä esitettiin yhtenä kehityskohteena. Alumnirekisteriin liittyneiden alumnien määrä koettiin vähäisenä ja alumnirekisterin käyttö haastavana. Erityisenä haasteena oli vanhentuneet yhteystiedot ja alumnien tavoittaminen. Alumnien yhteystietojen tehokkaampi kerääminen sekä sosiaalisen median alustojen käyttö alumnien tavoittamisessa nähtiin ratkaisuna edellä mainittuihin haasteisiin. Sosiaalista mediaa ehdotettiin myös alumnitoiminnan näkyvyyden parantamiseksi. Opiskelijoiden ei koettu tunnistavan alumni-käsitettä tai tietävän alumnitoiminnasta riittävästi, jonka vuoksi heitä on vaikea sitouttaa mukaan alumnitoimintaan valmistumisen jälkeen. Alumnitoiminnan näkyvyyden koettiin olevan yhteydessä alumnitoiminnasta kiinnostuneiden alumnien määrään, jonka vuoksi näkyvyyttä toivottiin lisäävän muun muassa Lapin yliopiston Internet-sivuille, sosiaaliseen mediaan, sekä yliopiston aulaan ja opintokurssien yhteyteen. Yhteisöllisyyden puute, johon vaikuttavat suuret ryhmäkoot ja etäopiskelu koettiin myös haasteeksi uusien opiskelijoiden mukaan saamisessa. Yhteisöllisyyden parantamiseksi ehdotettiin opiskelijoiden ja henkilökunnan vuorovaikutuksen lisäämistä, sekä pienempien sidosryhmien muodostamista. Sosiaalisen median potentiaali nähtiin yhteisöllisyydenkin parantamisessa hyvänä.

Sosiaalisen median aktiivisempi käyttö sekä runsaampi ja kohdennetumpi sisällöntuotanto korostui haastateltavien kehitysehdotuksissa useiden kehityskohteiden kohdalla. Edellä mainittujen kehityskohteiden lisäksi sosiaalisen median käyttöä ehdotettiin myös kansainvälisen alumnitoiminnan kehittämisen tukemisessa. Tärkeäksi koettiin myös opiskelijoiden osallistuminen yliopistosta viestimiseen. Sosiaalisen median sisällön tuottamiseen ehdotettiin selviä ohjeita ja vastuuviikkoja.

Alumnitoiminnan resursointiin ja organisointiin liittyen ilmeni myös kehitysehdotuksia. Alumninyhteyshenkilöiden käytössä olevat resurssit alumnitoiminnan tukemiseen koettiin liian pieniksi. Tiedekuntien yhteistä alumnivastaavaa ehdotettiin lisärahoituksen lisäksi helpottamaan resurssipulaa. Alumnitoimintaan liittyvien tehtävien uudelleenorganisoinnilla koettiin saavutettavan positiivinen vaikutus myös toiminnan jatkuvuuden ja systemaattisuuden saavuttamiseen. Kehitysehdotuksena todettiin selkeiden tavoitteiden ja tehtävien jako, sekä käytössä olevien käytänteiden kuvaaminen. Ilman edellä mainittuja toimia alumnitoiminnan koettiin hiipuvan.

Haastatteluun osallistuneita pyydettiin nimeämään oman näkemyksensä mukainen alumnitoiminnan suurin kehityskohde. Suurimmiksi kehityskohteiksi alumninyhteyshenkilöt ja alumnit mainitsivat alumnitoiminnan prosessien kuvaamisen, alumnien tavoittamisen, alumnitoiminnan näkyvyyden parantamisen, alumnitoiminnan jatkuvuuden ja systemaattisuuden varmistamisen, toimintasuunnitelman käytäntöön viemisen sekä alumnitoiminnan perinteiden luomisen. Alumniverkoston hyödyntäminen sekä alumniverkoston kasvattaminen ja alumnitoiminnasta tiedottaminen nähtiin myös suurimpina kehityskohteina. Alumnitoiminnan näkyvyys ja alumnien tavoittaminen olivat mainituista kehityskohteista ne, jotka esiintyivät molemmissa aineistoissa. Alumniverkoston kasvattamisella tarkoitettiin alumnien tehokkaampaa sitouttamista.

Kaikkiin aineistossa ilmenneisiin kehityskohteisiin ei ollut kehitysehdotuksia. Taulukkoon 10 on koottu kehityskohteita, joihin aineistosta ilmeni konkreettinen kehitysehdotus.

TAULUKKO 10. Alumnitoiminnan kehityskohteita ja kehitysehdotuksia haastateltavien mukaan

Kehityskohde	Kehitysehdotus
Koulutuksen kehittäminen	Webropol-kysely alumneille opetuksen suunnitteluun liittyen
Kansainvälinen alumnitoiminta	Opetetaan opiskelijoille omasta yliopistosta viestimistä jo opiskeluaikana
Kansainvälisen alumnitoiminta	Kansainvälisille alumneille oma alumnijärjestö
Alumnien tavoittaminen	Henkilökohtaisempia kutsuja tapahtumiin (Internet- tai Facebook sivuilla olevan tapahtumailmoituksen lisäksi)
Alumnien tavoittaminen	Alumni-määritelmän tarkentaminen, onko vaihto-oppilas alumni? Onko kandi alumni?
Alumnien tavoittaminen	Promootio-tapahtuman hyödyntäminen alumnitoiminnan markkinoimiseen
Alumnitoiminnan organisointi	Systemaattisuuden luominen, selkeät tavoitteet tiedekunnille, mitä tulevana vuonna pitää tehdä
Alumnitoiminnan organisointi	Tiedekunnille yhteinen alumnivastaava, joka takaa myös yhteiset menettelytavat
Alumnitoiminnan organisointi	Tiedekuntien alumnityöryhmän jäsenten sitouttaminen työhön ainakin muutamaksi vuodeksi (vaikka työtehtävä muuten vaihtuisivat)
Alumnitoiminnan organisointi	Tiedekunnan alumnitoiminnan prosessien kuvaaminen
Alumnien osallistaminen	Kerätään alumneilta säännöllisesti palautetta virallista kanavaa pitkin
Alumnitoiminnan organisointi	Alumnityölle selkeät tavoitteet ja deadlinet

Alumnitoiminnan organisointi	Työvoiman lisääminen alumnitoimintaan
Alumnien osallistaminen	Kysely alumneille heidän toiveistaan alumnitoiminnan sisäl- löstä
Yhteisöllisyyden lisääminen	Yliopiston embleemin jako/ myyminen alumneille yhteisölli- syyden merkiksi
Yhteisöllisyyden lisääminen	Opettajia tulisi rohkaista olemaan enemmän tekemisissä opis- kelijoiden kanssa
Yhteisöllisyyden lisääminen	Pienempien sidosryhmien muodostaminen ja ylläpitäminen aktiivisilla alumneilla
Yhteisöllisyyden lisääminen	Sosiaalisen median aktiivisempi käyttö
Alumnitoiminnan näkyvyys	Nettisivuille (korona-ajan) kuulumisia eri puolilla maailmaa olevilta alumneilta
Alumnitoiminnan näkyvyys	Nettisivuille tai aulaan kartta, jossa merkitty minne alumnit ovat päätyneet
Alumnitoiminnan näkyvyys	Alumnien ”mainostaminen” eri tapahtumissa
Alumnitoiminnan näkyvyys	Alumnitoiminnan mainostaminen luennoilla tai kursseilla
Jatkuva oppiminen	Täydennyskoulutusten (lisä)mainostaminen alumneille
Jatkuva oppiminen	Etäopiskelumahdollisuuksien lisääminen
Jatkuva oppiminen	Täydennyskoulutuksen aiheiksi niitä, jotka nousevat työelä- mästä. Aiheet alumnikyselyjen avulla.

8 Pohdinta

Tutkimukseni mukaan Lapin yliopiston tiedekuntien alumnitoiminta sisältää laajimmillaan useiden alumnien osallistumista opetukseen, koulutuksen kehittämiseen ja tutkimukseen sekä alumnien yhteisöllisyyden rakentamista alumnitapahtumien kautta. Suppeimmillaan alumnitoiminta käsittää yksittäisten alumnien osallistumisen tiedekunnan tapahtumiin tai opetukseen, sekä alumneille jaettavan sähköisen alumnilehden. Aineistosta oli paikoin haastavaa määrittää, millaista alumnitoimintaa tiedekunnilla on, sillä tiedekunnat kertoivat yhteistyöstä alumnien kanssa, mutta mainitsivat, ettei yhteistyötä useinkaan tehdä alumnitoiminnan nimissä. Varsinaisen alumnitoiminnan rooli vaikutti olevan paikoin melko pieni. Epäselvyyttä aiheutti myös se, että tiedekuntien sisälläkin alumnitoiminnalle oli luotu erilaisia käytäntöjä eri tutkimusohjelmien välillä, ja haastatellut tiedekuntien alumninyhteyshenkilöt eivät olleet tietoisia näistä erilaista käytännöistä, eikä työaika tuntunut riittävän tiedon keräämiseen ja sen raportointiin eteenpäin. Tämä kuvastaa kahta haastetta; tiedekuntien alumnitoiminnalta puuttuu systemaattisuutta, ja alumnitoiminnan nykyinen organisointi ei palvele tiedekuntia riittävän hyvin. Molemmat näistä haasteista oli tunnistettu haastateltavien toimesta. Kuten aineistostakin kävi ilmi, systemaattisuuden tavoittelussa auttaisi nykyisten prosessien tiedostaminen, näkyväksi tekeminen ja kuvaaminen, sillä tiedekunnat tekevät yhteistyötä työelämässä olevien entisten opiskelijoiden kanssa, mutta tätä yhteistyötä ei tehdä varsinaisesti alumnitoiminnan nimissä. Tämä ei sinänsä ole ongelma, mutta kuten haastateltavat totesivat, alumnien osaamista ja tietoa ei käytetä kuitenkaan tämän vuoksi riittävästi hyödyksi. Kansainvälisten alumnien osalta tilanne on sama. Kotimaahansa palanneita vaihto-opiskelijoita pidettiin, niin alumninyhteyshenkilöiden aineiston kuin aikaisempien tutkimustenkin mukaan, erinomaisina yliopiston lähettiläinä ja yliopiston mainostajina. Kansainvälinen alumnitoiminta ei tunnu kuitenkaan saaneen alumnitoiminnassa jalansijaa. Haastatellut pohtivat sitäkin, voiko vaihto-oppilaan kanssa pitää yhteyttä alumnitoiminnan nimissä. Alumni-käsitteen määritelmä ei siis tuntunut selkeältä kansainvälisten vaihto-oppilaiden osalta. Määritelmän selkeyttäminen palvelisi tiedekuntia, ja kansainvälisten alumnien potentiaali saataisiin paremmin hyödyksi. Aineiston perusteella Lapin yliopiston kansainvälistymispalveluilla on vuorovaikutusta yliopistossa opiskelleisiin vaihto-oppilaisiin. Aineistosta ei kuitenkaan selvinnyt kv-palveluiden mahdollisen alumnitoiminnan laajuus, sillä kaikkien tiedekuntien alumninyhteyshenkilöt eivät olleet asiasta tietoisia. Tämän tutkimuk-

sen yhteydessä ei tule siis vetää liian suuria johtopäätöksiä tiedekuntien kansainvälisestä alumnitoiminnasta, se on mitä todennäköisemmin laajempaa kuin mitä aineisto antaa ymmärtää. Tämän tutkimuksen tärkein anti kansainvälisen alumnitoiminnan kehittämiseksi on kuitenkin se, että kotimaahansa palanneiden vaihto-opiskelijoiden sekä ulkomaille muuttaneiden suomalaisten alumnien potentiaalia ei ole täysin hyödynnetty tiedekunnan kansainvälistymisessä ja/tai yliopiston markkinoinnissa. Kaikkiaan potentiaalia on siis laajempaankin yhteistyöhön niin Suomessa kuin ulkomaillakin asuvien alumnien kanssa. Alumnitoiminnan systemaattisempi järjestäminen ja ylläpitäminen hyödyttäisi sekä opiskelijoita että tiedekuntia, kuin myös alumneja ja heidän yrityksiään.

Tutkimukseni ja lähdekirjallisuutena olleet kansainväliset tutkimukset osoittavat, että alumnitoimintaa organisoivat tahot kamppailevat samankaltaisten asioiden äärellä. Resurssit, muiden töiden priorisointi alumnitoiminnan edelle, vähäinen alumnien liittymisprosentti olivat tyypillisiä löytöjä niin omassa kuin kansainvälisisissäkin tutkimuksissa. Omassa tutkimuksessani erottui kuitenkin näiden edellä mainittujen haasteiden lisäksi alumnitoiminnan näkyvyys. Näkyvyys oli resurssien ja alumnien tavoittamisen lisäksi yksi suurimmista puheenaiheista haastatteluissa. Näkyvyyden lisäämiseksi haastatelluilla oli useita innokkaita ehdotuksia, mikä korostaa halua ja toivetta alumnitoiminnan aktivoitumisesta. Erityisesti sähköisten alustojen (kuten sosiaalisen median ja Lapin yliopiston Internet-sivujen) näkyvyyteen ehdotettiin monenlaista uutta alumniaiheista sisältöä. Alumniaiheisen sisällön tuottamisesta sosiaaliseen mediaan oli sekä aikaisemmissa tutkimuksissa, että oman aineistoni mukaan myös Lapin yliopiston tiedekunnissa erittäin onnistuneita kokemuksia. Näkyvyyden lisäämisessä, varsinkin sosiaalisen median sisällöntuottamisen kasvaminen kuitenkin aiheutti huolta suuremmasta työmäärästä, johon ei koettu olevan resursseja.

Edellä kuvatut haaste siitä, kenet voi pyytää mukaan alumnitoimintaan, ja haaste valmistuvien opiskelijoiden saamisesta mukaan alumnitoimintaan juontavat juurensa samaan epäkohtaan: Opiskelijoiden liittämistä/ pyytämistä mukaan alumnitoimintaan aletaan miettiä liian myöhään. McAlexanderin ja Koeningin (2008, 37) tutkimuksen mukaan opiskelijan ja yliopiston välisen siteen tulisi syntyä jo opiskeluaikana, jotta on suurempi mahdollisuus opiskelijan liittymisestä alumniverkostoon valmistumisensa jälkeen. Oman ennakkokäsitykseni mukaan alumnitoiminta ja alumnus ei ole erityisen tuttu asia opiskelijoille ja tämä käsitys vahvistui niin aikaisempien tutkimusten kuin oman aineistoni myötä. Tämä kertoo siitä, ettei alumnitoiminnan näkyvyys ole riittävällä tasolla ja se saa tiedekunnat haastavaan tilanteeseen heidän yrittäessä saada osallistujia alumnitoimintaan.

Resurssien osalta haastatelluilla alumniyhteyshenkilöillä oli selvä näkemys; tämän hetken resurssit eivät ole riittävät. Työmäärän ollessa suuri, alumniyhteyshenkilöiden muut työt priorisoituivat usein alumnitoimintaan liittyvien tehtävien edelle. Resurssien vähyyden koettiin olevan jarruna alumnitoiminnan aktivoimiseksi (mitä usea haastateltu kaipasi), ja toisaalta haasteeksi koettiin jo sekin, että nykyinen alumnitoiminta pidetään samalla tasolla vähenevillä resursseilla. Tiedekuntien alumniyhteyshenkilöt jakoivat yksimielisesti toiveen alumnitoiminnan kehittämisestä, ja sen ”siirtymisestä seuraavalle tasolle”, sillä he pitivät alumnitoimintaa tärkeänä niin koulutuksen työelämävastaavuuden, koulutuksen laadun kuin opiskelijoiden työelämätiedonkin näkökulmasta.

Alumnitoiminnan kehittäminen kiteytyy aineistosta ilmenneiden käsitysten ja aikaisempien tutkimusten perusteella alumnitoiminnan aktivoimiseen, johon panostetaan niin resursseilla (henkilöstömäärällä ja/tai rahoituksella), yhteistyöllä (tiedekunnat, viestintäpalvelut, opiskelijajärjestöt), organisoinnilla (tarkempien tehtävien ja tavoitteiden tarkentamisella, tehtävien mahdollisella uudelleenjärjestelyllä) ja näkyvyyden lisäämisellä (alumniien varhaisella sitouttamisella). Aikaisempien tutkimusten sekä aineistosta ilmenneiden käsitysten perusteella alumnitoiminnan aktivoimiseen tarvittavat (lisä)resurssit painottuisivat nimenomaan aktivoimisen alkuvaiheeseen. Suurempien resurssien tarve ei tämän perusteella olisi kaikissa toiminnoissa jatkuva, vaan tehokkaalla, suurella ja näyttävällä panostuksella voidaan mahdollistaa perinteen ja jatkuvuuden syntyminen, minkä jälkeen ”homma menisi omalla painollaan”, kuten aineistossakin todettiin.

Alumniyhteyshenkilöiden esiin nostamien alumnitoiminnan järjestämiseen liittyviä haasteita miettiessä tulee kuitenkin huomioida Lapin yliopiston alumnitoiminnan hyvät lähtökohdat. Suomalaisten yliopistojen alumnitoiminnan selvityksessä Lapin yliopiston alumnitoiminta nostettiin esiin hyvänä esimerkkinä järjestelmällisestä alumnitoiminnasta (Väänänen 2018, 30). Lähdekirjallisuuden ja aineiston perusteella voikin todeta, että Lapin yliopiston alumnitoiminnassa toimintaa suunnitellaan, seurataan ja raportoidaan säännöllisesti. Alumnitoiminnalle on myös asetettu tavoitteita ja kehittämiskohteita. Tämän lisäksi, aineiston perusteella ainakin osalla tiedekunnista on aktiivista yhteistyötä alumniien kanssa, vaikkakin toiminta keskittyi yhteistyöhön harvalukaiseen, mutta aktiiviseen alumnijoukkoon. Lapin yliopiston alumnitoiminnalla on siis hyvä pohja, joka antaa hyvät lähtökohdat alumnitoiminnan mahdolliselle kehittämiselle.

8.1 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuuden arviointi eroaa merkittävästi kvantitatiivisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnista. Kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa pohditaan sitä, onko tutkimuksessa mitattu sitä mitä on tarkoitettu, ja onko tulos mahdollisesti toistettavissa. Näitä samoja luotettavuusmittareita, validiteettia ja reliabilitteettia, ei voi sellaisenaan soveltaa kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointiin. Tämä johtuu laadullisen tutkimuksen tutkimuskohteen, eli ihmisen ominaisuudesta muuttaa käsityksiään ja ilmaisujaan. (Kananen 2010, 68; Kananen 2008, 123–124.)

Laadullisessa tutkimuksessa tutkija on osa tutkimustaan ja jokainen tutkijan tekemä valinta vaikuttaa tutkimukseen. Tutkija tekee erilaisia valintoja läpi tutkimuksen. Valinnat, kuten aiheen valinta, aiheen rajausta, käsitteet ja aineiston keruu sekä haastattelukysymykset luovat pohjan aineiston muokkaamiselle ja analyysille. Vaikka jokaisessa vaiheessa on ollut mahdollisuus monenlaisiin valintoihin, ei ”oikeaa” valintaa tai tulkintaa ole olemassa. (Pohjola 2003, 54, 59–61.)

Laadullisen tutkimuksen luotettavuus ilmenee erilaisena sen eri vaiheissa. Tutkimusprosessin alussa tutkijalla on aiheesta jonkinlainen esiymmärrys, joka ohjaa tutkijan ajatusten suuntaa. Esiymmärrys myös ohjaa tutkijaa, kun hän hankkii aiheesta tietoja. Tutkijalla voi olla esimerkiksi enakkokäsityksiä tutkittavasta kohteesta. Tietojen kerääminenkin perustuu siis tyypillisesti tutkijan oletuksiin. Tutkijalta vaaditaan tällöin kykyä tunnistaa esiymmärryksensä ja siitä muodostuneen oletukset. (Aaltio & Pusa 2020, 173.) Tutkimuksen luotettavuuden parantamiseksi kuvailen esiymmärrystäni aiheesta ja sen vaikutuksista tutkimuksen etenemiseen. Tutkimuksessani tunnistin oman esiymmärrykseni puutteellisuuden aineiston keruun aikana. Haastattelurungon kysymykset perustuivat käsityksiini siitä, mitä oletin alumninyhteyshenkilöiden tietävän tiedekuntien alumnitoiminnasta ja mistä oletin heillä olevan kokemuksia. Haastattelujen aikana minulle tuli selväksi, että esiymmärrykseni Lapin yliopiston tiedekuntien alumnitoiminnan organisoinnista ei vastannut todellisuutta. Ilmeni, että alumnitoiminta ja sen käytänteet saattoivat vaihdella tiedekunnan sisällä, eikä tutkimukseen osallistuvalla alumninyhteyshenkilöillä ollut tietoa tai varmuutta kaikkien eri tutkinto-ohjelmien omista käytänteistä.

Tässä tutkimuksessa käytetään aineiston analyysissa fenomenografista analyysimenetelmää, jossa kuvauskategoriat, jotka ovat analyysin lopputulos, ovat tutkijan tulkintoja haastateltavien käsityksistä ja kokemuksista. Tutkimuksen tulos rakentuu siis tutkijan tulkinnan mukaan.

(Niikko 2003, 37.) Olen pyrkinyt kuvaamaan tekemiäni valintoja ja tutkimuksen eri vaiheita lisätäkseen tutkimuksen luotettavuutta ja läpinäkyvyyttä. Yksi tutkimuksen aikana tekemistäni valinnoista liittyi aineiston keruuseen ja aineiston määrään. Haastattelujen aikana osa alumninyhteyshenkilöistä ohjasi minut kysymään haluamani tietoja toiselta henkilöltä. Sainkin useiden eri henkilön tai yksikön tiedot, joita haastatteleamalla tiedekuntien alumnitoiminnasta olisi voinut saada perusteellisemmän kuvan. Tutkimuksen kohderyhmää olisi siis pitänyt laajentaa, ja haastattelumääriä lisätä. Tämän tutkimuksen puitteissa lisähaastatteluja ei kuitenkaan tehty, ettei tutkimus laajene liikaa vaadittuun tasoon nähden. Tässä tutkimuksessa keskityttiin esittelemään niitä käytänteitä, jotka ilmenevät aineistoista sekä käsityksiä onnistuneista alumnitoiminnan muodoista ja esiin nousseita kehitysehdotuksia sen sijaan, että tuloksissa keskitytään siihen mitä eri tiedekunnissa tehdään ja ei tehdä. Kohderyhmän ulkopuolisten haastattelujen lisäksi, lisätietoa tiedekuntien alumnitoiminnasta olisi saanut myös tiedekuntien alumnitoimintaa koskevista toimintaraporteista, joita tiedekunnat tuottivat vuosittain. Näiden raporttien ottamista sekundaariseksi aineistoksi ehdotettiin myös yhdessä alumninyhteyshenkilön haastattelussa. Haastateltu toivoi raporttien antavan tietoa, jota hän ei itse pystynyt haastatteluhetkellä kertomaan. Luin saatavilla olevat toimintakertomukset tutustuessani tutkimukseni aiheeseen, mutta en kuitenkaan ottanut niitä tutkimukseni aineistoksi, vinkistä huolimatta. Tiedekunnat kertovat alumnitoiminnan toimintasuunnitelman mukaan alumnitoiminnastaan toimintakertomuksissa, mutta viimeisin toimintakertomus on vuodelta 2017. (Ks. Lapin yliopisto 2019, 3.) En pitänyt viimeisintä toimintakertomusta julkaisuvuotensa takia enää tutkimukselleni ajankohtaisena, varsinkin kun aineistossa ilmeni, että osalla tiedekunnista alumnitoiminta on hiipunut viimeisinä vuosina.

Myös omien harha-askelten tunnustamisella ja selostamisella olen pyrkinyt kohentamaan luotettavuutta. (Ks. Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 232–233.) Esimerkki harha-askeleesta on analyysivaiheessa tapahtunut osallisuuteen liittyvien merkitysyksiköiden poimiminen aineistosta. Osallisuuteen liittyviä ilmaisuja löytyi aineistosta paljon. Ilmaisut liittyivät osallisuuteen yhteisössä, osallistumiseen yhteisön toimintaan ja mahdollisuuteen vaikuttaa yhteisön asioihin sekä mahdollisuuteen nauttia yhteisistä saavutuksista. Analyysin loppuvaiheessa päädyin kuitenkin poistamaan osallisuuden näkökulman analyysistä. Vaikka osallisuuteen liittyviä ilmaisuja löytyikin runsaasti, se ei kuitenkaan ollut se mitä lähdettiin tutkimaan, ja osallisuuden ilmaisuista johdetut kategoriat menivät pitkälti päällekkäin muiden kategorioiden kanssa. Osallisuuden mukana pitäminen johtui pitkälti omasta tahdosta. Poistin osallisuus-osion ennen tu-

loksien kuvaamista. Parantaakseni edelleen tutkimukseni luotettavuutta käytin tulosten käsittelyssä suoria sitaatteja, sillä niiden koetaan auttavan lukijaa ymmärtämään minun, eli tutkijan tekemiä tulkintoja (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 232–233).

Luotettavuuden arvioinnissa tulisi pohtia valittujen metodien soveltuvuutta tutkimukseen (Aaltio & Pusa 2020, 174). Aineiston fenomenografinen analyysimenetelmä on tutkimukseeni sopiva, sillä fenomenografisessa tutkimuksessa keskitytään itse ilmiön kuvaamisesta ihmisten ilmiöstä muodostamiin käsityksiin. Kuten edellä kuvasin, aineiston avulla ei kuvattu Lapin yliopiston alumnitoimintaa perusteellisesti, vaan tutkimus kohdistui haastateltavien käsityksiin Lapin yliopiston alumnitoiminnasta. (Ks. Metsämuuronen 2006, 108.) Aineistonkeruutapana haastattelu palveli tutkimustani hyvin, sillä haastattelu antoi haastateltaville mahdollisuuden muotoilla vastauksensa itse, ilman valmiita vastausvaihtoehtoja (ks. Hirsjärvi & Hurme 2008, 34–35.) Haastattelumuotona puolistrukturoitu teemahaastattelu oli tutkimukselleni sopiva valinta, sillä ennalta määriteltujen teemojen avulla puhe keskittyi ilmiön kannalta oleellisiin asioihin (ks. Tuomi & Sarajärvi, 2018, 88.)

Laadulliseen tutkimukseen kuuluu olennaisena osana myös tutkimuksen eettisyyden pohdinta. Tutkimusta voidaan pitää eettisesti hyväksyttävänä ja luotettavana vain, mikäli se on toteutettu hyvän tieteellisen käytännön edellyttämällä tavalla. Tutkimukseni tekemisen eettisyyttä korostaa huolellinen otteeni, tieteellisten kriteerien mukaisten tutkimusmenetelmien käyttö ja kunnioitus, jota osoitin aikaisemmille tutkimuksille tarkoilla lähdeviittauksilla. (Hyvä tieteellinen käytäntö 2012, 6.) Yleisesti voidaan todeta, että ihmisiin kohdistuvan tutkimuksen eettinen perusta pohjautuu ihmisoikeuksien kunnioittamiseen ja tutkittavien suojaan. Kunnioitin haastateltavia ja heidän toiveitaan läpi tutkimusprosessin. Haastateltavien toiveet liittyivät muun muassa haastattelun ajankohtiin, haastattelujen nauhoittamiseen ja sitaattien tarkistamiseen ennen tulosten julkistamista. Ennen haastattelua toimitin haastateltaville tiedotteen tutkimuksesta ja sen tarkoituksesta, joka on yksi tutkimuksen tekemisen eettisistä lähtökohdista. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 73.) Tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuus tuli ilmi haastattelukutsussa. Haastateltavien yksityisyyden suojelemiseksi häivytin lopullisista tuloksista vastausten ja haastateltavien väliset yhteydet. Olin suunnitellut pyytäväni haastateltavilta kirjallinen suostumuksen tutkimukseeni osallistumisesta, haastattelun nauhoittamisesta ja mahdollisten suorien lainauksien käytöstä lopullisen tutkimusraportin kirjallisessa osuudessa. Koronapandemian vuoksi en kuitenkaan tavannut haastateltavia kasvotusten, joten kysyin luvat edellä mainittuihin kohtiin suullisesti puhelimesta tai verkossa tapahtuneiden haastattelujen alussa.

8.2 Jatkotutkimusaiheet

Jatkotutkimusaiheeksi ehdotan yliopistosta valmistuville suunnattua tutkimusta, jossa selvitetään toiveita alumnitoiminnan suhteen. Lukemani lähdekirjallisuuden perusteella Lapin yliopisto on historiansa aikana suorittanutkin tällaisen kyselyn alumneille, jossa selvitettiin alumnien kiinnostuksen kohteita. Ehdottomassani jatkotutkimusaiheessa korostaisin kyselyn suorittamista opiskelijoille, jotka ovat opintojensa loppuvaiheessa. Tällöin kysely toimisi samalla tiedonantajana (alumnitoiminnasta) kuin myös tiedon kerääjänä. Kyselyn sisältö voisi olla opiskelijoiden toiveissa ja odotuksissa alumnitoimintaan liittyen. Kansainvälisen alumnioppaan kirjoittanut Roosien (2020) korostaakin alumnien toiveiden ja tarpeiden kuulemista. Alumneilta on tärkeää kysyä millaista tietoa ja palveluja he toivovat alumnitoiminnalta sekä kuinka usein ja millaisella alustalla he toivovat kommunikoidensa yliopistonsa kanssa. Tällaisen kaksisuuntaisen vuorovaikutuksen koetaan luovan sidettä alumnien ja yliopiston välillä. (Roosien 2020, 10.)

Toiseksi jatkotutkimusaiheeksi ehdotan Lapin yliopiston alumnitoiminnan järjestämisessä mukana olevien (ja olleiden) Lapin yliopiston henkilökunnan haastattelututkimusta. Tämän tutkimuksen aineistonkeruun aikana sain useita vinkkejä haastateltaviksi sopivista alumnitoiminnan järjestämisen konkareista. Heidän näkemyksensä ja kokemuksensa voisivat olla arvokkaita alumnitoiminnan kartoittamiseen ja kehittämiseen liittyvässä työssä.

Kolmanneksi jatkotutkimusaiheeksi ehdotan yliopiston opetushenkilökunnan (ja hallinnon) käsityksiä yliopistotasoisesta opetuksen laadusta ja sen kehittämisestä. Mitä laatu tarkoittaa yliopistohenkilöstön näkökulmasta? Millaisia käsityksiä yliopisto-opintojen työelämävastaavuudesta ilmenee ja miten yliopistokoulutuksen työelämävastaavuuden tärkeys koetaan. Tämä aihe tuli mieleeni tutustuessani koulutuksen kehittämiseen liittyvään lähdekirjallisuuteen. Aiheen ajankohtaisuuden (ja kiistanalaisuuden) vuoksi laadullinen haastattelututkimus aiheesta olisi kiinnostava.

Lähteet

- Aaltio, I. & Puusa, A. 2020. Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon? Teoksessa: Pauli Juuti & Anu Puusa (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus. 169–180.
- Aittola, H., Siekkinen, T., Hakanurmi, S. & Karjalainen, M. 2018. Miten työelämälähtöinen avoin korkeakouluopetus vastaisi paremmin työelämän osaamistarpeisiin? – AVOT-hanke kehitti toimintamallin. Yliopistopedagogiikka. 26 (2), 29–34. Saatavilla [www-muodossa: yliopistopedagogiikka-2018-no2-aittola-et-al.pdf](http://www-muodossa-yliopistopedagogiikka-2018-no2-aittola-et-al.pdf) (wordpress.com). (Luettu 11.2.2021.)
- Aalto-yliopisto. Alumneille. Saatavilla [www-muodossa: https://www.aalto.fi/fi/alumneille](http://www-muodossa-https://www.aalto.fi/fi/alumneille). (Luettu 5.3.2020.)
- Eskola J. & Suoranta J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Finto: elinikäinen oppiminen. Saatavilla [www-muodossa: https://finto.fi/keko/fi/page/p26](http://finto.fi/keko/fi/page/p26). (Luettu 28.11.2020.)
- Gustafson, R. J., McCaul, E. & Soboyejo, A. 2002. Alumni Perspectives on Lifelong Learning.
- Harris, L. 2011. Phenomenographic perspectives on the structure of conceptions: The origins, purposes, strengths, and limitations of the what/how and referential/structural frameworks. Elsevier. Educational Research Review 6 (2), 109–124.
- Hirsjärvi S. 1983. Kasvatustieteen käsitteistö. Keuruu: Kustannusyhtiö Otavan Painolaitokset.
- Hirsjärvi S. & Hurme H. 2008. Tutkimushaastattelu- Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamun Helsinki University Press.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 1997. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Huusko, M. & Paloniemi, S. 2006. Fenomenografia laadullisena tutkimussuuntauksena kasvatustieteissä. Kasvatus 37 (2), 162–173. Saatavilla [www-muodossa: http://elektra.helsinki.fi/se/k/0022-927-x/37/2/fenomeno.pdf](http://elektra.helsinki.fi/se/k/0022-927-x/37/2/fenomeno.pdf). (Luettu 9.3.2020.)
- Hohenthal, T., Lapiolahti, P., Sipola, T. & Väyrynen, J. 2012. Alumnitoiminta osaksi korkeakoulujen työelämäkumppanuutta. Teoksessa Tuula Hohenthal. (toim.) Työelämäkumppanuutta rakentamassa. Stepit – Kolme askelta yhteisölliseen työelämäkumppanuuteen. Kokkola: Centria ammattikorkeakoulu, 37–45. Saatavilla [www-muodossa:](http://www-muodossa-)

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/72665/Hohenthal_Tuula.pdf?sequence=1.

(Luettu 16.3.2020.)

Hopia, H. & Laitinen-Väänänen, S. 2010. Alumnitoiminta ammattikorkeakoulussa – tavoitteena systemaattinen kehittäminen. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa.fi/arkisto.uasjournal.fi/ke-ver-osaaja_2010-3/1267-2424-1-CE.pdf): https://arkisto.uasjournal.fi/ke-ver-osaaja_2010-3/1267-2424-1-CE.pdf. (Luettu 13.3.2020.)

Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa, 2012. Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 3. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa.fi): https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf. (Luettu 11.3.2020.)

Häkkinen, T. 2008. Ajatuksia alumnitoiminnan kehittämisestä. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Härkönen, P. 2003. Opettajatuutorin käsikirja: tuutori-, alumni- ja mentoritoiminta Turun ammattikorkeakoulussa. Turku. Turun ammattikorkeakoulu.

Jarvis, P. 2010. Adult education and lifelong learning. Theory and practice. London and New York: Routledge.

Järvinen, P. & Järvinen, A. 2011. Tutkimustyön metodeista. Tampere: Opinajan kirja.

Kaarela J. & Törmänen O. 2015. Alumnitoiminta osana YAMK-koulutuksen kehittämistä. Luomen 1/2015.

Kaarni, C. 2014. Alumnitoimintamalli tradenomikoulutuksen työelämäyhteyksien vahvistajana. YAMK- opinnäytetyö. Metropolian ammattikorkeakoulu. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa.fi): https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/79497/Kaarni_Christina.pdf?sequence=1. (Luettu 17.3.2020.)

Kananen, J. 2008. Kvali – kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kankainen, S. 2019. Mitä on elinikäinen oppiminen ja miksi se on tärkeää. Helsingin yliopisto. Saatavilla [www-osoitteessa](http://www.osoitteessa.fi): <https://hyplus.helsinki.fi/mita-on-elinikainen-oppiminen-ja-miksi-se-on-tarkeaa/>. (Luettu 12.3.2020.)

Killström, P. & Rautiainen, M. 2017. Alumnitoiminnan merkitys tänä päivänä ja tulevaisuudessa. Teoksessa: Teemu Jokinen & Liisa Marttila (toim.) Näkökulmia uraseurantaa ja uraohjaukseen. Tampere: Tampereen ammattikorkeakoulu, 87–99. Saatavilla [www-muodossa: https://julkaisut.tamk.fi/PDF-tiedostot-web/B/94-Nakokulmia-uraseurantaan-ja-uraohjaukseen.pdf](https://julkaisut.tamk.fi/PDF-tiedostot-web/B/94-Nakokulmia-uraseurantaan-ja-uraohjaukseen.pdf). (Luettu 15.2.2021.)

Koskiahho, B. 2001 Sosiaalipolitiikka ja vapaaehtoistyö. Teoksessa Antti Eskola & Leena Kurki (toim.) Vapaaehtoistyö auttamisena ja oppimisena. Tampere: Vastapaino, 15–40.

Kosonen, J. & Miettinen, T. 2019. Korkeakoulut työuran aikaisen oppimisen edistäjinä. Sitra. Saatavilla [www-muodossa: https://media.sitra.fi/2019/02/28154613/korkeakoulut-tyouran-aikaisen-oppimisen-edistajina.pdf](https://media.sitra.fi/2019/02/28154613/korkeakoulut-tyouran-aikaisen-oppimisen-edistajina.pdf). (Luettu 18.3.2020.)

Laal, M.; Laal, A. & Aliramaei, A. 2014. Continuing education; Lifelong learning. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 116/2014, 4052–4056. Saatavilla [www-muodossa: https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042814009069?via%3Dihub](https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042814009069?via%3Dihub). (Luettu 28.3.2021.)

Lapin yliopisto 2010. Lapin yliopisto – akateemisen osaamisen kanssakulkija. Lapin yliopiston alumnityön käynnistämisen suunnitelma 28.1.2010. Lapin yliopiston yliopistoneuvoston kokouksen 15.2.2010 esityslistan liite 1. Saatavilla [www-muodossa: https://www.ulapland.fi/loader.aspx?id=95c60377-2fd3-4e09-9b12-6a9f0a74e54b](https://www.ulapland.fi/loader.aspx?id=95c60377-2fd3-4e09-9b12-6a9f0a74e54b). (Luettu 13.3.2020.)

Lapin yliopisto 2017. Lapin yliopiston alumnitoiminnan toimintakertomus 2017. Saatavilla [www-muodossa: https://www.ulapland.fi/loader.aspx?id=b3d9e8c3-c8dc-4e01-8a6c-2ce2410fcb52](https://www.ulapland.fi/loader.aspx?id=b3d9e8c3-c8dc-4e01-8a6c-2ce2410fcb52). (Luettu 18.3.2020.)

Lapin yliopisto 2019. Lapin yliopiston alumnitoiminnan toimintasuunnitelma 2019–2021. Saatavilla [www-muodossa: https://www.ulapland.fi/loader.aspx?id=d6f148a0-3c43-4dc3-8658-f31effc2e994](https://www.ulapland.fi/loader.aspx?id=d6f148a0-3c43-4dc3-8658-f31effc2e994). (Luettu 2.3.2020.)

Lapin yliopisto 2020. Pohjoisen puolesta – maailmaa varten. Saatavilla [www-muodossa: https://www.ulapland.fi/FI/Yliopisto](https://www.ulapland.fi/FI/Yliopisto). (Luettu 18.3.2020.)

Lindblom, S. 2018. Tulevaisuuden työelämässä pärjää vain osaamistaan päivittämällä. Helsingin yliopisto. Saatavilla [www-muodossa: https://www.helsinki.fi/fi/uutiset/korkeakoulu-tiedepolitiikka/tulevaisuuden-tyoelamassa-parjaa-vain-osaamistaan-paivittamalla](https://www.helsinki.fi/fi/uutiset/korkeakoulu-tiedepolitiikka/tulevaisuuden-tyoelamassa-parjaa-vain-osaamistaan-paivittamalla). (Luettu 17.3.2020.)

Linko, S. 2016. Alumnitoiminnan kehittäminen. Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö. Hämeen ammattikorkeakoulu. Saatavilla [www-muodossa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/120582/SusannaLinko.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/120582/SusannaLinko.pdf?sequence=1&isAllowed=y). (Luettu 17.3.2020.)

Mattila, K. 2015. Vieraskynäkirjoitus: Verkostoitumista korkeakoulujen alumnitoiminnalla. Lapin ammattikorkeakoulu. Saatavilla [www-muodossa: https://www.lapinamk.fi/fi/Esitely/Ajankohtaista/Pohjoisen-tekijat---Lapin-AMKin-blogi?ln=dottwdnc&id=02686bf1-32a5-4168-b76c-b70cca84df28](https://www.lapinamk.fi/fi/Esitely/Ajankohtaista/Pohjoisen-tekijat---Lapin-AMKin-blogi?ln=dottwdnc&id=02686bf1-32a5-4168-b76c-b70cca84df28). (Luettu 19.2.2020.)

Mattila, K. 2018. Alumnitoiminta on väylä elinikäiseen oppimiseen. Lumen 1/2018. Saatavilla [www-muodossa: https://blogi.eoppimispalvelut.fi/lumenlehti/2018/04/25/alumnitoiminta-on-vayla-elinikaiseen-oppimiseen/](https://blogi.eoppimispalvelut.fi/lumenlehti/2018/04/25/alumnitoiminta-on-vayla-elinikaiseen-oppimiseen/). (Luettu 2.3.2020.)

Marton, F. 1981. Phenomenography – Describing conceptions of the world around us. *Instructional Science*, 10(2), 177–200. Saatavilla [www-muodossa: https://www.ida.liu.se/divisions/hcs/seminars/cogsciseminars/Papers/marton_-_phenomenography.pdf](https://www.ida.liu.se/divisions/hcs/seminars/cogsciseminars/Papers/marton_-_phenomenography.pdf). (Luettu 27.3.2021)

Marton, F. & Booth, S. 1997. *Learning and awareness*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates.

McAlexander, J.H. & Koenig H.F 2008. University experiences, the student-college relationship, and alumni support. *Journal of Marketing for higher education* 10 (3), 21-24. Saatavilla [www-muodossa: https://www.researchgate.net/publication/254372965_University_Experiences_The_Student-College_Relationship_and_Alumni_Support](https://www.researchgate.net/publication/254372965_University_Experiences_The_Student-College_Relationship_and_Alumni_Support). (Luettu 30.11.2020.)

Merriam, S.B & Bierema L.L 2014. *Adult learning: linking theory and practice*. San Francisco: Jossey-Bass.

Meyer, J. & Allen, N. 1997. *Commitment in the Workplace. Theory, Research and Application*. Thousand Oaks: SAGE Publications. Saatavilla https://books.google.fi/books?id=jn4VFpFJ2qQC&pg=PA8&hl=fi&source=gbs_toc_r&cad=3#v=onepage&q&f=false. (Luettu 29.11.2020.)

Metsämuuronen, J. 2006. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Teoksessa Juha Virtanen, Taina Rantala, Liisa Remes, Singa Sandelin-Benkö, Pentti Luoma, Timo P. Karjalainen, Jari Metsämuuronen (toim), *Laadullisen tutkimuksen käsikirja*. Helsinki: International Methelp, 80–147.

Mikkonen, H. 2013. Korkeakoulun palvelutoiminta. Teoksessa Mervi Leminen (toim.) Korkeakoulu ja työelämä kumppaneina. s. 62–65. Saatavilla [www-muodossa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/66138/B9.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/66138/B9.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

(Luettu 16.3.2020.)

Mäkinen, M. 2004. Mikä minusta tulee ”isona”? Yliopisto-opiskelijan ammattikuvan kehittyminen. Teoksessa Päivi Tynjälä, Jussi Välimaa & Mari Murtonen (toim.) Korkeakoulutus, oppiminen ja työelämä. Pedagogisia ja yhteiskunnallisia näkökulmia. Juva: PS-kustannus, 57–75.

Niikko A. 2003. Fenomenografia kasvatustieteellisessä tutkimuksessa. Joensuun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia n:o 85. Joensuu: Joensuun yliopistopaino.

Ojala, H. 2005. Ikääntyneenä naisena opiskelemassa. Hyödyn ja sivistyksen rajankäyntiä. Teoksessa Reetta Mietola, Elina Lahelma, Sirpa Lappalainen & Tarja Palmu (toim.) Kohtaamisia kasvatuksen ja koulutuksen kentillä. Erontevoja ja yhdessä tekemistä. Kasvatusalan tutkimuksia 22. Suomen Kasvatustieteellinen Seura, Turku. 53–68.

Opetus- ja kulttuuriministeriö (OKM) n.d. Korkeakoulu- ja tiedepolitiikka ja sen kehittäminen. Saatavilla [www-muodossa: https://minedu.fi/korkeakoulu-ja-tiedelinjaukset](https://minedu.fi/korkeakoulu-ja-tiedelinjaukset). (Luettu 29.11.2020.)

Opetus- ja kulttuuriministeriö (OKM) 2019. Jatkuvan oppimisen uudistus käynnistyy – tavoitteena helpottaa osaajapulaa ja sujuvoittaa työikäisten osaamisen päivittämistä. Saatavilla [www-muodossa: https://minedu.fi/artikkeli/-/asset_publisher/jatkuvan-oppimisen-uudistuskaynnistyy-tavoitteena-helpottaa-osaajapulaa-ja-sujuvoittaa-tyoikaisten-osaamisen-paivittamista](https://minedu.fi/artikkeli/-/asset_publisher/jatkuvan-oppimisen-uudistuskaynnistyy-tavoitteena-helpottaa-osaajapulaa-ja-sujuvoittaa-tyoikaisten-osaamisen-paivittamista). (Luettu 12.3.2020.)

Ojanpää, H. 2014. Alumnitoiminta yhdistää. Lakimiesuutiset. Saatavilla [www-muodossa: https://lakimiesuutiset.fi/alumnitoiminta-yhdistaa/](https://lakimiesuutiset.fi/alumnitoiminta-yhdistaa/). (Luettu 19.2.2020.)

Parpala, A., Löfström, E. & Kaivola, T. 2009. Laatu ja laadunvarmistus yliopistokoulutuksessa. Teoksessa Sari Lindblom-Ylänne & Anne Nevgi (toim): Yliopisto-opettajan käsikirja. Helsinki: WSOYpro Oy, 394–411.

Penttinen, P., Skaniakos, T., Lairio, M. & Ukkonen, J. 2011. Korkeakouluopiskelun pedagoginen työelämähorisontti. Miten työelämäorientaatiota voidaan tukea koulutuksen aikana? Aikuiskasvatus 31 (2), 99–110. Saatavilla [www-muodossa: https://doi.org/10.33336/aik.93921](https://doi.org/10.33336/aik.93921) (Luettu 15.2.2021.)

Kivekäs 2012. Pitkospuilla – jatkuvan oppimisen poluilla Lapin aikuiskoulutusstrategia 2020. Saatavilla [www-muodossa: https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/85006/Elin-voimaa_alueelle_08_2012.pdf?sequence=1](https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/85006/Elin-voimaa_alueelle_08_2012.pdf?sequence=1). (Luettu 28.11.2020.)

Pohjola, A. 2003: Tutkijan eettiset sitoumukset. Teoksessa Anneli Pohjola (toim): Eettisesti kestävä sosiaalitutkimus. Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja C. Työpapereita 47, 54–67.

Pihlava, M. 2011. Hyöty irti alumnitoiminnasta. Tekniikka ja talous. Saatavilla [www-muodossa: https://www.tekniikkatalous.fi/uutiset/hyoty-irti-alumni-toiminnasta/47edc331-d9bc-3ee1-8cf7-54c87b03d16f](https://www.tekniikkatalous.fi/uutiset/hyoty-irti-alumni-toiminnasta/47edc331-d9bc-3ee1-8cf7-54c87b03d16f). (Luettu 19.2.2020.)

Rautiainen, P. & Korhonen, O. 2019. Millä ehdoilla. Kuinka elinikäistä oppimista säädellään. Sitran selvityksiä 154. Helsinki: Erweko. Saatavilla [www-muodossa: https://media.sitra.fi/2019/06/12131102/milla-ehdoilla.pdf](https://media.sitra.fi/2019/06/12131102/milla-ehdoilla.pdf). (Luettu 9.3.2021.)

Rinne, R. & Jauhiainen, A. 2006. Ikääntyneet sukupolvet, koulutuksen merkitys ja tietoyhteiskunta. Teoksessa Juhani Mäkinen, Erkki Olkinuora, Risto Rinne & Asko Suikkanen (toim.) Elinikäisestä työstä elinikäiseen oppimiseen. Keuruu: PS-kustannus, 175–199.

Roosien, P. 2020. The Alumni Engagement Playbook. How to foster lifelong relationships with your graduates. SignalVine. Saatavilla [www-muodossa: https://www.signalvine.com/app/uploads/2020/01/The-Alumni-Engagement-Playbook.pdf](https://www.signalvine.com/app/uploads/2020/01/The-Alumni-Engagement-Playbook.pdf). (Luettu 30.11.2020.)

Seppänen, T. 2019. Opiskelu vapaa-ajalla on yhtä suosittua kuin ennen – eläkeikäiset entistä aktiivisempia. Saatavilla [www-osoitteesta: https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2019/opiskelu-vapaa-ajalla-on-yhta-suositua-kuin-ennen/](https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2019/opiskelu-vapaa-ajalla-on-yhta-suositua-kuin-ennen/). (Luettu 20.2.2021.)

Siekkinen K. 2007. Syvähaastattelu. Teoksessa Juhani Aaltola & Raine Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I, metodin valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus, 44–59.

Silvennoinen, H. & Tulkki, P. 2004. Elinikäisen oppimisen olennaista etsimään. Teoksessa Heikki Silvennoinen & Pasi Tulkki (toim.) Elinikäinen oppiminen. Tampere: Tammer Paino Oy. 9–24.

Sin, S. 2010. Considerations of quality in phenomenographic research. International Journal of Qualitative Methods 9 (4), 305–319. Saatavilla [www-muodossa: https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/160940691000900401](https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/160940691000900401). (Luettu 27.3.2021.)

Suomen virallinen tilasto 2018. Aikuiskoulutukseen osallistuminen [verkkojulkaisu]. ISSN=2489–6918. Aikuiskoulutukseen Osallistuminen 2017. Helsinki: Tilastokeskus Saatavilla www-muodossa: http://www.stat.fi/til/aku/2017/01/aku_2017_01_2018-01-12_tie_001_fi.html. (Luettu 25.2.2021.)

Tampereen yliopisto 2020. Alumnit tuovat tietoa työelämästä. Saatavilla www-muodossa: <https://www.tuni.fi/fi/palvelut-ja-yhteistyö/alumnille/alumnit-tuovat-tietoa-työelämästä>. (Luettu 17.3.2020.)

Tilastokeskus n.d. Elinikäinen oppiminen. Saatavilla www-muodossa: https://www.stat.fi/meta/kas/elinikai_oppim.html#:~:text=Elinikäisellä%20oppimisella%20tarkoitetaan%20kaikkea%20elämän,sosiaalisessa%20elämässä%20ja%20työelämässä. (Luettu 8.3.2021.)

Tikkanen, T. 2008. Elinikäinen oppiminen – kohti aktiivista vanhuutta. Teoksessa: Eino Heikkinen & Taina Rantanen (toim.) Gerontologia. Helsinki: Duodecim, 501–514.

Tuomi J. & Sarajärvi A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Tuomisto, J. 1994. Elinikäinen oppiminen. Teoksessa Anita Malinen & Pekka Sallila (toim.) Elinikäinen oppiminen. Vapaan sivistystyön 35.vuosikirja. Helsinki: Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura.

Tuomisto, J. 2003. Elinikäisen oppimisen toinen sukupolvi - unohtuiko jotain? Teoksessa Anita Malinen & Pekka Sallila (toim.) Elämänlaajuinen oppiminen ja aikuiskasvatus. Aikuiskasvatuksen 44. vuosikirja. Helsinki: Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura.

Tuononen, T., Kangas, T., Carver, E., Parpala, A. 2019. Yliopisto-opintojen anti viisi vuotta valmistumisen jälkeen – Tukivatko yliopisto-opinnot työelämätaitojen kehittymistä työuran näkökulmasta? Yliopistopedagogiikka 26 (1), 1–19. Saatavilla www-muodossa: Yliopisto-opintojen anti viisi vuotta valmistumisen jälkeen – Tukivatko yliopisto-opinnot työelämätaitojen kehittymistä työuran näkökulmasta? | Yliopistopedagogiikka. (Luettu 11.2.2021.)

Tynjälä, P., Slotte, V., Nieminen, J., Lonka, K. & Olkinuora, E. 2004. Teoksessa Päivi Tynjälä, Jussi Välimaa & Mari Murtonen (toim.) Korkeakoulutus, oppiminen ja työelämä. Pedagogisia ja yhteiskunnallisia näkökulmia. Juva: PS-kustannus, 91–108.

VAESE 2017. The Alumni Relations Benchmarking Study. Voluntary Alumni Engagement in Support of Education. Saatavilla [www-muodossa: 2017 VAESE Alumni Relations Benchmarking study.pdf \(hubspot.net\)](#). (Luettu 30.11.2020.)

VAESE 2020. The Alumni Relations Benchmarking Study. Voluntary Alumni Engagement in Support of Education. Saatavilla [www-muodossa: Alumni_Access_VAESE_Study 2020_VF.pdf \(hubspotusercontent00.net\)](#). (Luettu 30.11.2020.)

Vilkka H. 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi.

Väänänen K. 2018. Alumnitoiminta suomalaisissa yliopistoissa. Teoksessa: Olli Nuutinen (toim.) Kokemuksia tohtorikoulutuksen työelämäyhteyksien kehittämisestä. Tohtorikoulutuksen työelämäyhteistyön toimintamalli ja TOHTOS-hankkeen (ESR) raportti. Tampereen yliopisto, 28–31. Saatavilla [www-muodossa: a6820b69-1.6.2018kokemuksia-tohtorikoulutuksen-tyoelamayhteyksien-kehittamisesta.pdf \(tuni.fi\)](#). (Luettu 16.2.2021.)

Yeung, A. B. (2002) Vapaaehtoistoiminta osana kansalaisyhteiskuntaa. Ihanteita vai todellisuutta? Saatavilla [www-muodossa. Vapaaehtoistoiminta osana kansalaisyhteiskuntaa - ihanteita vai todellisuutta? - Kansalaisyhteiskunta.fi](#). (Luettu 29.11.2020.)

Yliopistolaki 558/2009. Annettu Naantalissa 24.7.2009. Saatavilla [www-muodossa: http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2009/20090558](#). (Luettu 17.3.2020.)

Yliopistolaki 1367/2018. Saatavilla [www-muodossa: Laki yliopistolain muuttamisesta 1367/2018 - Säädökset alkuperäisinä - FINLEX ®](#). (Luettu 28.11.2020.)

Zagar, I. & Kelava, P. 2014. From formal to non-formal: education, learning and knowledge. Newcastle: Cambridge Scholars Publishing.

Liitteet

Liite 1

Haastattelurunko alumnitoiminnan yhteyshenkilöille

Taustakysymykset:

Taustatiedot:

Ammatti ja tiedekunta:

Työnkuvaus:

Kauanko ollut alumnitoiminnan yhteyshenkilönä:

Lämmittelykysymykset:

Kuvaile, miten alumnitoiminta järjestetään teidän tiedekunnassanne?

Kuinka tärkeää alumnitoiminta mielestäsi on?

TEEMA 1: Yliopiston alumnitoiminta ja alumni osallisuus opetuksessa

Tavoite 1: Alumni ja yliopiston yhteistyön vahvistaminen. (Alumnitoiminnan aktivointi ja houkuttelevuus)

Tavoite 2 : Perusopetuksen ja -tutkintojen työelämävastaavuuden edistäminen (Alumni osallistuminen opetukseen+ suunnitteluun, työelämäläheisyyden vahvistaminen)

Tavoite 5: Yliopistotoimintojen laadun parantaminen (alumni kuuleminen laatutyössä)

Miten alumnit osallistuvat tiedekunnan toimintaan? Kuvaile konkreettisesti.

Millaisilla keinoilla olette saaneet houkuteltua alumneja mukaan? Mitkä keinot ovat toimivia?

Onko alumni mukaan saamisessa ollut haasteita, minkälaisia?

Miten tavoitatte alumnit?

Onko tiedekuntien välillä yhteistä alumnitoimintaa? Minkälaista yhteistyötä tiedekuntien pitäisi tehdä tai voisi tehdä alumnitoiminnassa?

Miten alumnit ovat otettu mukaan opetuksen järjestämiseen ja/tai sen suunnitteluun (ops, kehitystyöryhmät, palautekyselyt)? Kuinka säännöllistä tämä on? Kuinka tämä on käytännössä järjestetty?

Millä tavoin alumnien työelämäyhteyttä on käytetty hyödyksi opetuksessa?

Miten alumnit, jotka osallistuvat opetukseen, valikoituvat mukaan? Miten heidät tavoitetaan?

Mitä hyviä opetukseen liittyviä käytäntöjä/ kokemuksia sinulle tulee mieleen?

Minkälaista lisäarvoa alumnit tuovat yliopiston toimintaan – opetuksessa, tutkimuksessa ja niin edelleen?

TEEMA 2: Alumnien tuki opiskelijoille ja opiskelijoiden sitouttaminen alumnien avulla

Tavoite 3: Perusopiskelijoiden työllistymisen edistäminen. (Alumnien antama tuki opinnäytetöihin, harjoittelupaikkoihin, työelämäohjaus)

Tavoite 4: Perusopiskelijoiden opintojen sujuvuuden tukeminen. (Opintojen ohjaukseen osallistuminen, tutor-työ)

Tavoite 6: Uusien opiskelijoiden rekrytoinnin edistäminen ja yliopiston tunnettavuuden lisääntyminen

Kuvaile, miten alumnit ovat tukeneet opiskelijoita opinnäytetyön aiheen valinnassa? Miten tämä on käytännössä järjestetty?

Miten alumnien ehdottamat harjoittelupaikat kootaan ja miten opiskelijat tavoittavat tämän tiedon?

Mitä hyviä vinkkejä/ kokemuksia sinulle tulee tästä mieleen? Mitkä ovat tämän toiminnan suurimpia haasteita?

Miten uusi opiskelija saa tietää alumnitoiminnasta tiedekunnassanne?

Missä vaiheessa opiskelijat tyypillisesti liittyvät alumnirekisteriin?

Miten alumnit ovat auttaneet yliopiston markkinoinnissa konkreettisesti? Millaisia kokemuksia tästä on?

TEEMA 3. Alumnien elinikäisen oppimisen tukeminen

Tavoite 7: Jatkuvan oppimisen vahvistaminen

Miten tiedekunnassanne hyödynnetään alumneja jatkuvan oppimisen näkökulmasta?

Kuinka paljon alumnit osallistuvat tiedekuntanne täydennys- ja muihin koulutuksiin yms.?

Miten alumnit ovat ottaneet vastaan mahdollisuudet täydennyskoulutuksiin?

Mitä haasteita tähän liittyy?

TEEMA 4. Alumnien tuki tutkimustoiminnalle

Tavoite 8: Yliopiston strategisten painoalojen vahvistuminen. (Alumnien osallistuminen tutkimustoim. kehittämiseen ja rahoitushakuun)

Kuinka paljon tiedät tiedekunnassanne hyödynnettävän alumneja tutkimusrahoitushauissa ja tutkimusprojektin suunnittelussa?

Millä tavoin alumnit auttavat tiedekuntanne tutkimuksen kehittämisessä? Kuvaille konkreettisesti, miten alumnien toiminta näkyy.

Mitä haasteita tässä on?

TEEMA 5: Alumnitoiminnan kansainvälisyys

Tavoite 9: Yliopiston kansainvälistymisen vahvistaminen. (Alumnien kansainvälistymiskokemusten hyödyntäminen)

Minkälaista lisäarvoa alumnit tuovat tiedekuntanne kansainvälistymiseen?

Millä tavoin alumnien kansainvälistymiskokemuksia on hyödynnetty?

Millaisilla keinoilla olette saaneet kansainvälisiä opiskelijoita liittymään alumnitoimintaan?

Mikä kansainvälisessä alumnitoiminnassa on haastavinta, mikä toimivaa?

Tulevaisuuden ideointi:

Mitkä ovat mielestäsi tärkeimmät kehityskohteet alumnitoiminnassa?

Millainen olisi ihanteellisin tilanne alumnitoiminnassa?

Haluaisitko vielä sanoa alumnitoiminnasta jotain, mitä en huomannut kysyä?

Haastattelu on loppuillaan, haluatko vielä lisätä tai kysyä jotain? Jos sinulla tulee myöhemmin mieleen jotain, voit olla minuun sähköpostilla yhteydessä.

Kiitos osallistumisestasi!

Liite 2

Haastattelurunko alumneille

Taustatiedot

Syntymävuosi:

Tiedekunta, josta valmistunut:

Valmistumisvuosi:

Ammatti:

TEEMA 1: Alumnitoimintaan mukaan lähteminen

Mistä syystä ja milloin osallistuit ensimmäisen kerran alumnitoimintaan?

Miten olet osallistunut alumnitoimintaan? (Ennen ja jälkeen valmistumisen)

TEEMA 2: Alumnitoiminnan hyödyt alumnille

Koetko itse hyötyväsi alumnitoiminnasta? Millä tavalla?

Alumnitoiminnan sanotaan tukevan elinikäistä oppimista. Miten ymmärrät elinikäisen oppimisen? Millä tavalla alumnitoiminta tukee mielestäsi elinikäistä oppimista, vai tukeeko?

Mikä on paras kokemuksesi alumnina?

Mikä on mielestäsi arvokkainta alumnitoiminnassa?

Oletko jollain tavalla yhteydessä muiden Lapin yliopiston alumnien kanssa (yliopiston ulkopuolella)? Onko olemassa esimerkiksi sosiaalisen median alustaa, jossa alumnit voivat olla keskenään yhteydessä? Koetko, että sellaiselle voisi olla tarvetta?

TEEMA 3: Alumnien ja yliopiston yhteistyö

Oletko osallistunut opetus- tai tutkimustoimintaan? Tai kehitystyöryhmiin?

Mitä toivoisit alumnina yliopistolta?

Näetkö ongelmakohtia Lapin yliopiston alumnitoiminnassa?

Miten alumnitoimintaa tulisi mielestäsi kehittää?

Miten alumni pystyy mielestäni auttamaan yliopistoa/ opiskelijoita parhaiten? (Sinä itse ja/tai alumnit yleisesti)

Mitkä asiat motivoivat sitoutumaan alumnitoimintaan valmistumisen jälkeen? Mitä yliopisto voi tehdä saadakseen alumnitoiminnan houkuttelevaksi?

Lopuksi vielä: suositteletko alumnitoimintaan mukaan lähtemistä?

Haastattelu on lopuillaan, haluatko vielä lisätä jotain? Jos sinulla tulee myöhemmin mieleen jotain, voit olla minuun sähköpostilla yhteydessä.

Kiitos osallistumisestasi!